

Studie- en beroepskeuzevoorlichting : Het effect van arbeidsmarktinformatie

Citation for published version (APA):

Teunis, U. (1996). *Studie- en beroepskeuzevoorlichting : Het effect van arbeidsmarktinformatie*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Reports No. 004 <https://doi.org/10.26481/umarep.1996004>

Document status and date:

Published: 01/01/1996

DOI:

[10.26481/umarep.1996004](https://doi.org/10.26481/umarep.1996004)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Studie- en beroepskeuzevoorlichting: Het effect van arbeidsmarktinformatie

ROA-R-1996/4

U. Teunis

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt

Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde
Rijksuniversiteit Limburg

Maastricht, mei 1996

ISBN 90-5321-181-0

Inhoudsopgave

	Blz.
1 Inleiding	1
2 Historische context	5
3 Bereik en effect	11
3.1 Bereik	11
3.2 Effect	16
4 De arbeidsmarkttheoretische benadering	19
4.1 Uitgangspunten van het Informatiesysteem	19
4.2 Enige theoretische uitgangspunten	21
4.3 Het perspectief van planning	26
4.4 Verondersteld keuzegedrag	28
4.5 Aangrijpingspunten voor evaluatie	31
5 De competentiegerichte benadering	35
5.1 Het keuzeproces	36
5.2 Heroriëntatie op de wereld van de arbeid	41
5.3 Van keuzevoorbereiding naar competentievorming	48
5.4 Aangrijpingspunten voor evaluatie	54
6 Convergentie van benaderingen	59
Literatuur	63

1 Inleiding

In 1994 heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, directie BVE, opdracht verleend aan het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) tot een verkennende studie betreffende de mogelijkheden voor onderzoek naar de effecten van studie- en beroepskeuzevoorlichting, en in dat verband in het bijzonder van het verstrekken van informatie over de arbeidsmarkt, op het feitelijk keuzegedrag van leerlingen. Achtergrond van deze opdrachtverlening vormde de interesse vanuit de directie BVE in de werking van de studie- en beroepskeuzevoorlichting, zowel in verband met haar betrokkenheid bij de regionale voorzieningen voor studie- en beroepskeuzevoorlichting (RDC's/AOB's) als in verband met het streven naar een betere aansluiting tussen (beroeps)onderwijs en arbeid. Geconstateerd werd dat over de effecten van studie- en beroepskeuzevoorlichting op leerlingniveau weinig bekend was; er was zelfs grote onzekerheid over de onderzoekbaarheid van deze effecten. Daarom werd voor het onderhavige onderzoek gekozen voor de vorm van een verkennende literatuurstudie.

Het ROA was en is zeer in deze vraagstelling geïnteresseerd vanuit zijn missie om via wetenschappelijk onderzoek bij te dragen aan de transparantie van de arbeidsmarkt, en in het bijzonder als leverancier van arbeidsmarktinformatie. Het ROA onderhoudt het Informatiesysteem Onderwijs - Arbeidsmarkt, waarvan één der belangrijkste functies is het beschikbaar stellen van informatie ter ondersteuning van de studie- en beroepskeuzevoorlichting. Op het informatiesysteem baseert het LDC diverse publicaties (o.m. het geautomatiseerde informatiesysteem Traject en de publicatie 'Kansen op werk') die specifiek deze functie hebben. Nader inzicht in de effecten van dit type arbeidsmarktinformatie kan bijdragen aan de verdere ontwikkeling van het Informatiesysteem Onderwijs-Arbeidsmarkt.

Bij de verkenning van de beschikbare literatuur bleek dat onderzoek, specifiek betreffende de effectbepaling of evaluatie van studie- en beroepskeuzevoorlichting, vrijwel niet te vinden was. Iets meer was te vinden over het 'bereik' van deze voorlichting. Mede in verband met het vrijwel ontbreken van literatuur over effectbepaling op dit terrein is het zoeken verlegd naar uitspraken in de literatuur over bedoelde en/of verwachte effecten van deze voorlichting in het algemeen, en van arbeidsmarktinformatie in het bijzonder. Deze veronderstellingen en verwachtingen kunnen een aanknopingspunt vormen voor evaluatief onderzoek: door hen op te vatten als hypothesen leveren zij criterium-variabelen die het uitgangspunt kunnen vormen voor het ontwerpen van een onderzoeksdesign. Deze benadering is vruchtbaar gebleken. Inderdaad doen diverse auteurs, vanuit heel verschillende theoretische en disciplinaire achtergrond, uitspraken over (on)gewenste en/of te verwachten effecten op het keuzegedrag van leerlingen.

Het overzicht van het denken over (effecten van) studie- en beroepskeuzevoorlichting, dat aldus ontstond, acht het ROA op zich van waarde, in het licht van de strategische discussie die over de inrichting van studie- en beroepskeuzevoorlichting en de rol van arbeidsmarktinformatie daarbinnen wordt en moet worden gevoerd. Gezien zijn onderzoeksmissie acht het ROA het van belang een bijdrage aan deze discussie te leveren door het publiceren van dit overzicht in de vorm van een rapport en door het expliciteren van zijn eigen positie in de discussie.

Het rapport bevat in hoofdlijn de aangetroffen empirische gegevens over bereik en effect van studie- en beroepskeuzevoorlichting, de belangrijkste theoretische en disciplinematige gezichtspunten en de aangetroffen ideeën over beoogde en gewenste effecten bij leerlingen, als grondslag voor mogelijk toekomstig effectonderzoek. Door het uitbrengen van deze literatuurstudie in de vorm van een rapport hoopt het ROA een optimale bijdrage te kunnen leveren aan de gedachtenvorming binnen verschillende fora: enerzijds dat van de praktijk van de studie- en beroepskeuzevoorlichting en de beleidsvormende en ondersteunende diensten en instellingen terzake, anderzijds het 'wetenschappelijk forum'. Vanuit zijn onderzoeksmissie beweegt het ROA zich immers binnen beide fora.

Uitvoering literatuurstudie

Gezien de beperkte omvang van de literatuurstudie kon niet naar volledigheid worden gestreefd. Daarom is ervoor gekozen enkele 'kernauteurs' wat uitgebreider te behandelen. Opmerkingen in dezelfde lijn die bij andere auteurs zijn aangetroffen, worden als ondersteunend materiaal behandeld.

Daarnaast zijn twee personen geïnterviewd:

- * dr. F. Meijers (RU Leiden, Delphi Consult, lid van de Raad voor de Studie- en Beroepskeuze), vooral betreffende zijn visie op het falen van het voorlichtingsmodel en mogelijke alternatieve benaderingen;
 - * drs. C.J. Vermeulen (ISOR Utrecht), vooral betreffende de voortgang van zijn onderzoek naar de vormgeving van studie- en beroepskeuzevoorlichting in het onderwijs en de mogelijkheden hier met effectgericht onderzoek op aan te sluiten.
- Waar van toepassing wordt naar uitspraken in de interviews verwezen met (interview).

Als supervisor van de studie heeft dr. R.K.W. van der Velden een belangrijke inhoudelijke bijdrage geleverd, met name op het vlak van de ideeënvorming en de aanpak van het onderzoek. Uitvoerig inhoudelijk commentaar werd daarnaast gegeven door dr. A. de Grip en prof. dr. J.A.M. Heijke. De heer Heijke heeft bovendien een belangrijke inbreng gehad in het aandragen van ideeën en suggesties en in het formuleren van de positie van het ROA in de onderhavige discussie.

Hoofdlijn van het rapport

In hoofdstuk 2 wordt een beknopte historische contextschets gepresenteerd. Dit geschiedt vooral aan de hand van Pere (1986).

In hoofdstuk 3 worden enkele recente studies betreffende bereik en effect van studie- en beroepskeuzevoorlichting besproken. Hoewel dit overzicht niet volledig is kan aannemelijk worden gemaakt dat een redelijk inzicht in de stand van de (beperkte) empirische kennis op dit terrein wordt gegeven.

In de hoofdstukken 4 en 5 wordt uitvoeriger ingegaan op de aangetroffen theoretische en disciplinematige benaderingen en de verwachtingen en opvattingen aangaande effecten die binnen die benaderingen leven. In de inventarisatie bleken ideaaltypisch twee benaderingen te kunnen worden onderscheiden. Enerzijds zijn er de uitspraken van auteurs die de informatieverstrekking vooral bezien vanuit het perspectief van de theorievorming betreffende de werking van de arbeidsmarkt. Binnen dit kader zijn de beoogde effecten van de informatie vooral de verbeterde werking van de arbeidsmarkt via beïnvloeding van de keuzes van individuen en het terugdringen van studie- en beroepskeuzes waarvan individuen later spijt hebben (hoofdstuk 4). Anderzijds zijn er de uitspraken van auteurs die zich vooral bezighouden met de inrichting en het proces van studie- en beroepskeuzevoorlichting. Bij hen is vooral een kritische houding ten aanzien van de mogelijke effecten van informatieverstrekking en voorlichting aan te treffen. In deze benadering wordt het beoogde effect steeds meer gezien als competentie-ontwikkeling, het kwalificeren van de leerlingen voor keuzes in verband met hun (beroeps)loopbaan (hoofdstuk 5).

Uiteraard zijn deze benaderingen eerder aanvullend dan tegengesteld, zeker waar het gaat om de praktische invulling van de studie- en beroepskeuzevoorlichting en de positionering van arbeidsmarktinformatie daarbinnen. Er worden ook convergerende tendensen vastgesteld. In hoofdstuk 6 wordt nader ingegaan op de integratie van deze benaderingen. Tot slot worden hier concluderende opmerkingen gemaakt over de aangetroffen stand van de kennis op dit terrein, mede in verband met mogelijk later empirisch onderzoek naar effecten van studie- en beroepskeuzevoorlichting.

Terminologie

Overeenkomstig gegroeid gebruik wordt het object van onderzoek in deze studie omschreven als '-effecten van- arbeidsmarktinformatie in het kader van studie- en beroepskeuzevoorlichting'. Het is duidelijk dat deze termen op zich niet dekkend zijn voor het hele complex van activiteiten op het terrein van informatieverstrekking, voorlichting en begeleiding van - en ondersteuning bij te maken keuzes. Binnen de competentiegerichte benadering (hoofdstuk 5) verschuift de aandacht bovendien van dit complex

van activiteiten naar een meer onderwijskundige benadering, gericht op de ontwikkeling van competenties. Voor dit heterogene geheel zijn geen overkoepelend begrippen voorhanden.

Daarom worden in het navolgende de ingeburgerde termen 'arbeidsmarktinformatie' en 'studie- en beroepskeuzevoorlichting' gebruikt als overkoepelende begrippen, met de volgende specificaties:

- * *arbeidsmarktinformatie*: alle informatie die betrekking heeft op de actuele en verwachte situatie op de arbeidsmarkt met een functie in advisering en besluitvorming inzake studie- en beroepskeuze. Belangrijke specificaties zijn hier de actuele vraag - aanbodverhoudingen, in het bijzonder de open vraag (vacatures) en de prognoses betreffende de situatie over 2 a 4 jaar. Gezamenlijke noemer van dit type informatie is in deze context dat uitspraken worden gedaan over de kansen die een individu, gegeven een bepaalde opleidingskeuze, op de arbeidsmarkt heeft, nu danwel in de voorzienbare toekomst. Niet binnen dit overkoepelend begrip vallen algemene uitspraken over verwachte ontwikkelingen in het beroepsleven (signalementen, scenario's e.d.) en informatie over de inhoud van specifieke beroepen (beroepengidsen e.d.).
- * *studie- en beroepskeuzevoorlichting*: hier wordt in deze context het hele complex van de 'studie- en beroepskeuzediensverlening' (Raad voor Studie- en Beroepskeuze, 1994) onder verstaan. Waar van toepassing zijn belangrijke specificaties die naar keuzevoorlichting, keuzebegeleiding en ontwikkeling van (keuze)competenties. Een andere specificatie is die naar gerichtheid op de keuze op een specifiek moment versus een meer loopbaan- en procesgerichte benadering.

2 Historische context

Studie- en beroepskeuzevoorlichting als vorm van dienstverlening bestaat in Nederland sinds het begin van deze eeuw; in andere westerse landen zijn al voorbeelden te vinden aan het eind van de negentiende eeuw. In de vormgeving van en het denken over deze studie- en beroepskeuzevoorlichting is in een aantal opzichten een opvallende continuïteit aan te wijzen, zeker in de periode tot ongeveer 1960 (Pere, 1986). Desondanks is in deze hele periode nauwelijks onderzoek aanwijsbaar dat in directe zin het effect van studie- en beroepskeuzevoorlichting op het gedrag van de geadviseerden betreft. Ook over het 'bereik' (wie worden geadviseerd, welk materiaal komt in welke handen?) is niet veel onderzocht. Dit is merkwaardig, temeer daar studie- en beroepskeuzevoorlichting sinds de economische crisis van begin jaren '80 en de daarmee samenhangende problematiek van de (jeugd)werkloosheid volop in de belangstelling staat. In navolging van Pere (1986) wordt dit gegeven in het navolgende beschreven en deels verklaard vanuit de historische ontwikkeling van de studie- en beroepskeuzevoorlichting, in het bijzonder de institutionele vormgeving ervan. Deze historische schets maakt ook duidelijk waarom de verschillende benaderingen van studie- en beroepskeuzevoorlichting, zoals die in de hoofdstukken 4 en 5 worden geschetst, zijn ontstaan.

Pere (1986) verklaart het ontbreken van stelselmatige aandacht voor de effectiviteit van de studie- en beroepskeuzevoorlichting en de, naar zijn inzicht, inderdaad niet optimale, effectiviteit vanuit de optiek van de professionalisering of beroepsvorming. Het 'vak' werd tot voor kort overheerst door beroepskeuzeadviseurs, beroepskeuzepsychologen en jeugdconsulenten. Vooral onder invloed van de beroepskeuzepsychologie was de beroepsuitoefening in sterke mate gericht geraakt op advisering en begeleiding op basis van individuele kenmerken van de adviesvragende; de beroepsopdracht werd eenzijdig gedefinieerd als persoonsgerichte hulp. Zijn theoretisch uitgangspunt is dat het gedrag van professies vooral is te verklaren als 'domeinhandhaving'. In deze visie staan niet de intrinsieke kenmerken of de maatschappelijke functies van het beroep centraal maar de wijze waarop het een omschreven plaats verwerft en handhaaft binnen het totale krachtenveld rond het betreffende werkterrein. Om de beroepsvorming te analyseren dient dus het krachtenveld te worden onderzocht waarbinnen de professie is ontstaan en uitgegroeid.

Geschiktheid en economische vooruitzichten

Opvallende uitkomst van zijn historische analyse is dat de eenzijdige beroepsdefinitie en beroepsuitoefening, zoals die tot in de jaren '80 opgeld deden, niet altijd dominant zijn geweest. Voorbeelden van georganiseerde beroepskeuzevoorlichting bestaan in Nederland vanaf 1912. In de periode voor de Tweede Wereldoorlog lag de nadruk op de bepaling van de geschiktheid voor een beroep als grondslag voor een advies. Die

geschiktheid betrof zowel psychische als lichamelijke kenmerken. 'Geschiktheid' werd echter steeds in relatie gezien tot de 'economische vooruitzichten'; de arbeidsmarkt fungeerde als correctiefactor bij de bepaling van het advies. Ook toen al kwam men daarbij het probleem tegen van de betrekkelijke onvoorspelbaarheid van de arbeidsmarkt en het tijdsinterval tussen beroepskeuze en feitelijk begin van de beroepsuitoefening. De vraag naar min of meer systematische arbeidsmarktinformatie was er ook toen al.

De opkomst van de beroepskeuzeadvisering had in het begin vooral een charitatieve grond, als reactie op de slechte arbeidsomstandigheden tijdens de opkomst van de industrialisatie. Belangrijke motieven waren het streven naar een rechtvaardiger verdelingscriterium van maatschappelijke posities (te zien in het licht van de opkomst van het, nog steeds dominante, meritocratische principe), naar het mogelijk maken van een 'authentieke keuze', gebaseerd op persoonlijke mogelijkheden en voorkeuren in plaats van traditionele patronen, en naar persoonlijk geluk door het vermijden van arbeid waarvoor de client niet geschikt zou zijn. Advisering geschiedde overwegend aan het eind van het lager onderwijs, voor de meeste kinderen reeds het eindpunt van hun onderwijsloopbaan. Overigens was het bereik van de advisering nog heel gering: in 1938 zo'n 3 % van de relevante leeftijdsgroep.

Voor de invulling van het beroep van studie- en beroepskeuzeadviseur was de opkomst van de psychotechnische test belangrijk. Aanvankelijk was er de nodige strijd tussen de psychotechnische en de 'intuïtieve' (op ervaringskennis van de beroepenwereld en de arbeidsmarkt gebaseerde) methode, maar aan het eind van de vooroorlogse periode was het psychologisch model duidelijk dominant geworden in de 'zelfdefinitie' van dit beroep.

Pere schetst de Tweede Wereldoorlog niet als belangrijke breuklijn op dit terrein: wat betreft de invulling van het beroep zetten de ontwikkelingen zich voort tot rond 1960. Nieuwe ontwikkelingen in deze periode waren wel de geleidelijke uitbreiding van het bereik, de verschuiving naar advisering in de periode van het voortgezet onderwijs en, op institutioneel gebied, de verzuiling van het particuliere advieswerk, de strijd tegen overheidsbemoeienis en de afbakening tussen particuliere en openbare advisering (door de arbeidsbureaus). Het belang van de medische bepaling van lichamelijke geschiktheid neemt sterk af; de nadruk ligt op de psychotechnisch gedefinieerde beroepsgeschiktheid.

Ook De Wit (1996) stelt dat in de jaren '50 en '60 wel een geleidelijke toename optrad van keuzemogelijkheden op de arbeidsmarkt, maar dit ging niet gepaard met een toenemend gebruik van informatie over de arbeidsmarkt. Als oorzaken ziet hij de vrijwel volledige werkgelegenheid en het gegeven dat maatschappelijke achtergrond en status nog steeds sterk richtingbepalend waren.

Breuklijnen

Pere ziet wel duidelijke breuklijnen in de ontwikkeling van de professie rond 1960, rond 1970 en begin jaren '80.

Na 1960 komt de nadruk in de advisering sterk te liggen op authenticiteit en zelfbepaling: het helpen ontdekken van het 'zelf' als grondslag voor de studie- en beroepskeuze. In deze periode neemt het belang van het arbeidsmarkt-criterium snel af. Er ontstaat een nieuwe definitie van het beroep van studie- en beroepskeuzeadviseur, waarin het individu in alle opzichten het uitgangspunt vormt en advisering vanuit arbeidsmarktken- sen als oneigenlijk wordt beschouwd. Achtergrond van deze ontwikkeling vormt de hoogconjunctuur en de vrijwel volledige werkgelegenheid in die dagen: in feite maakte de studie- en beroepskeuze voor de uiteindelijke kansen op werk niet zoveel meer uit.

Rond 1970 volgt een ter discussie stellen en deels verlaten van het keuzeadvies als harde kern van de beroepspraktijk. Tot in de jaren '60 had de professie volgens een betrekkelijk paternalistisch model gewerkt: de adviseur beschikt over informatie waar- over de client niet kan beschikken, ook waar het gaat om zijn of haar eigen geschiktheid en voorkeuren, en brengt op basis van die informatie een gezaghebbend advies uit. In de loop van de jaren '60 komt er steeds meer kritiek op dit model, op methodologi- sche gronden (twijfel aan de betrouwbaarheid en validiteit van de psychologische testen) en door de opkomst van nieuwe paradigma's. De humanistische psychologie krijgt een stevige greep op de beroepspraktijk. Het gezaghebbend advies wordt vervan- gen door de begeleiding van de keuzes die de client zelf moet maken: de non-directieve benadering. Begrippen als 'zelfverwerkelijking' en 'zelfrealisatie' raken ingeburgerd en gaan een onlosmakelijk deel vormen van de definitie van het beroep van studie- en beroepskeuzeadviseur. Naast capaciteiten en interesses is er een 'zelf' dat, onder begeleiding, moet worden ontdekt als werkelijke grond voor existentiële keuzes. Begrippen als 'zelfconcept-verheldering' en 'horizonverruiming', die in het beroepsveld nog steeds opgeld doen (o.m. Taborsky, 1990; Klarus, 1992), zijn in deze periode ontwikkeld. Achtergrond vormden de welvaartsgroei en de opkomst van de kwartaire sector, waarin het 'zelf' in belangrijke mate het productiemiddel is. Uit de analyse van Pere komt naar voren dat in deze periode voor een belangrijk deel de oorzaak ligt van de spanningen die er rond de studie- en beroepskeuzeadvisering nog steeds zijn. Het beroepsbeeld, dat in deze periode is ontstaan, heeft zich voor een aanzienlijk deel weten te handhaven, ondanks de ontwikkelingen sinds de derde breuklijn begin jaren '80.

Na 1975 is het voorbij met de vrijwel volledige werkgelegenheid; begin jaren '80 slaat de economische crisis toe. Jongeren worden naar verhouding zwaar getroffen: de jeugdwerkloosheid is hoog. De beroepsgroep reageert hier echter niet op met een fundamentele verandering van de beroepsdefinitie. In tegendeel wordt vastgehouden

aan het uitgangspunt van advisering als individuele hulpverlening en -begeleiding. Tussen studie- en beroepskeuze-advisering en arbeidsmarktorientatie wordt een belangentegenstelling verondersteld. De respons op de onzekere toekomstkansen gaat eerder in de richting van orientatie op andere levenssferen (voorbereiding op 'vrije tijd') en op levenslang kiezen in plaats van de allesbepalende eerste studie- en/of beroepskeuze.

Vanuit de overheid, werkgeversorganisaties, de SER enz. kwamen inmiddels heel andere geluiden. Hier werd studie- en beroepskeuzevoorlichting in toenemende mate gezien als één van de instrumenten tot bestrijding van de gevolgen van de crisis en, later, tot bevordering van de competitiviteit van de Nederlandse economie. In dit licht vond o.m. de instelling van de COA's (Contactcentra Onderwijs - Arbeidsmarkt) plaats. Pere signaleert dat in die periode in feite twee parallelle systemen ontstonden: arbeidsmarktorientatie naast studie- en beroepskeuzevoorlichting.

Ook Verijdt en Diederer (1987) signaleren deze omslag in de jaren '80 in hun literatuurstudie. De aandacht in onderzoek naar studie- en beroepskeuze lijkt te verschuiven van de subjectieve dimensie naar factoren in de objectieve situatie. Het onderzoek relateert het dominante model waarin individuele interesses en capaciteiten gematched worden met beroepenkenmerken. Er ontstaat zo een tegenstelling tussen literatuur vanuit de beroepsgroep (waarin de nadruk ligt op zelfverkenning en sociale motieven) en onderzoeksliteratuur over de studie- en beroepskeuze (waarin de nadruk ligt op externe invloeden en bepaaldheden).

De Wit (1996) stelt dat de arbeidsmarkt in de jaren '70 en '80 wordt gekenmerkt door relatief grote veranderingen ten positieve en ten negatieve. Grote delen van de klassieke industriële werkgelegenheid verdwijnen, maar gelijktijdig komen nieuwe functies in de automatisering en dienstverlening op. In de publieke meningsvorming overheerst echter de negatieve tendens; de berichtgeving in de media over massale ontslagen en werkloosheid overheerst het beeld. Desondanks was de tijd nog niet rijp voor een herorientatie van de studie- en beroepskeuzevoorlichting: deze bleef onveranderd georiënteerd op aanleg, capaciteiten en interesses. Problemen in het vinden van werk werden vooral met om- en bijscholing tegemoet getreden: eerder curatief dan preventief.

Actuele situatie

Sinds 1985 (het jaar waarmee Pere's studie eindigt) lijkt de tegenstelling tussen individuele en externe oriëntatie gedeeltelijk opgelost. De arbeidsmarktorientatie lijkt hoe dan ook meer voet aan de grond te hebben gekregen. De Wit (1996) signaleert dat pas in de jaren '90 "...het oude psychodiagnostische en sociaal-onderwijskundige referentiekader van de schooldekaan en de beroepskeuze-adviseur schoorvoetend open – wordt – gesteld voor inzichten uit de economie en de informatie- en communicatieweten-

schappen." De ontwikkeling en ter beschikking stelling van goede arbeidsmarktinformatie beoogde deze omslag te stimuleren. Vanaf 1986 heeft het ROA daarin een belangrijke rol gespeeld met de ontwikkeling van een Informatiesysteem Onderwijs - Arbeidsmarkt, waarop verschillende informatieproducten worden gebaseerd (I See, later Traject, 'Kansen op werk').

Op institutioneel niveau betekende de wettelijke herstructurering van de arbeidsvoorziening een breuk met de historische ontwikkeling van gescheiden particuliere en openbare studie- en beroepskeuzevoorlichting: aansluitend op de regionalisering van de arbeidsvoorziening (instelling RBA's) werden per 1 januari 1993 de gesubsidieerde particuliere bureaus en de COA's samengevoegd in de regionale Adviesbureaus voor Opleiding en Beroep AOB. De adviesfunctie van de arbeidsbureaus werd, voorzover betreffende schoolgaanden, in deze AOB's ondergebracht. De algemene indruk is echter dat binnen de AOB's de tweedeling tot op zekere hoogte is blijven voortbestaan. Voorzover een indruk bestaat van de werkwijze van deze organisaties ligt de nadruk in de individuele en groepsgewijze voorlichting en begeleiding nog sterk op de beroepinformatie en de beroepsgeschiktheid en -affiniteit; arbeidsmarktinformatie is beschikbaar maar wordt niet systematisch in de adviespraktijk betrokken. Probleem is vaak ook het ontbreken van deskundigheid bij adviseurs en begeleiders inzake het betrouwbaar en effectief gebruik van statistieken en prognoses (De Wit, 1996). De vraag naar meer arbeidsmarktrelevante advisering blijft dus actueel. Ook blijft in het denken over studie- en beroepskeuzevoorlichting de eerder gesignaleerde tweedeling tot op zekere hoogte herkenbaar (zie verder de hoofdstukken 4 en 5).

In zijn advies 'één jaar AOB' (1994) stelt de Raad voor Studie- en Beroepskeuze vast dat de AOB's in potentie een belangrijk instrument zijn voor verbetering van de studie- en beroepskeuzedienstverlening. Operationele doelen van de instelling van de AOB's waren bundeling van de bestaande dienstverlening (particulier en openbaar), het creëren van een vraaggestuurd aanbod, verbetering van de kwaliteit van het aanbod en een bijdrage aan een betere afstemming van onderwijs en arbeidsmarkt. De Raad constateert echter dat het wettelijk kader weinig mogelijkheden biedt voor sturing en toetsing. Er ontstaan daardoor grote regionale verschillen in de feitelijke invulling van de dienstverlening. Wat betreft de arbeidsvoorziening blijken er grote verschillen in de mate waarin RBA's hun taakstelling op het terrein van studie- en beroepskeuzevoorlichting bij de AOB onderbrengen. Wat betreft het onderwijs blijken de verschillen in vormgeving en invulling van de studie- en beroepskeuzevoorlichting zeer groot, en daarmee ook de mate waarin en de wijze waarop scholen van de diensten van de AOB gebruik maken. De Raad heeft dus enige zorg op het punt van de toenemende financiële afhankelijkheid van RBA's en scholen.

Tegenover de nog immer te constateren tweedeling zijn echter ook de elementen die kunnen leiden tot een (her)integratie herkenbaar. In recent denken over studie- en

beroepskeuzevoorlichting ligt de nadruk sterk op de gevolgen van de toenemende flexibiliteit in het beroepsleven, de keuze voor de beroepsloopbaan als referentiepunt in plaats van de aanvankelijke studie- en/of beroepskeuze, en op de noodzaak van competentieontwikkeling. Na het afscheid van het gezaghebbend advies in de jaren '70 lijkt nu ook het model van de persoonlijke hulp en begeleiding te moeten wijken; daarvoor in de plaats treedt een meer onderwijskundige benadering, sterk gericht op leerprocessen. In deze benadering speelt arbeidsmarktinformatie op bepaalde structureel en individueel bepaalde momenten een belangrijke rol (zie verder hoofdstuk 6).

3 Bereik en effect

Met 'bereik' wordt hier bedoeld de mate waarin leerlingen in het kader van advisering, begeleiding of intentionele leerprocessen met het oog op studie- en beroepskeuze feitelijk in aanraking komen met arbeidsmarktinformatie. Met 'effect' wordt bedoeld de mate waarin studie- en beroepskeuzevoorlichting, en in dat kader in het bijzonder arbeidsmarktinformatie, invloed hebben op de keuzes die leerlingen feitelijk maken. Naar het bereik is niet veel onderzoek gedaan, naar het effect nog minder.

3.1 Bereik

Weerdenburg (1987) heeft het verband onderzocht tussen het gebruik van 'studie-voorlichting' door VWO-leerlingen en een aantal achtergrondkenmerken: sociaal-economische status (SES), urbanisatiegraad, geslacht en vakkenpakket. Hij vond verschillende verbanden voor meer algemeen voorlichtingsmateriaal en meer specifieke voorlichting, zoals open dagen van instellingen voor hoger onderwijs.

Leerlingen uit hogere milieus blijken meer gebruik te maken van specifieke voorlichting en minder van algemene. Weerdenburg veronderstelt dat deze leerlingen meer toegang hebben tot informele arbeidsmarktinformatie in hun primaire milieu, die de behoefte aan een algemene oriëntatie vervangt. Leerlingen uit lagere milieus maken minder gebruik van alle soorten voorlichting dan in relatie tot hun objectieve behoefte te verwachten zou zijn. Er blijkt een duidelijk verschil naar milieu in de oriëntatie op wetenschappelijk onderwijs resp. HBO. Jongens maken meer gebruik van specifieke en 'informele' voorlichting; leerlingen met een 'B-pakket' gebruiken meer specifieke voorlichting dan leerlingen met een 'A-pakket'.

Weerdenburg concludeert dat het bereik van de voorlichting het geringst is waar de behoefte het grootst is. De formele voorlichting blijkt vaak aanvullend op de oriëntatie die leerlingen vanuit hun primaire milieu meekrijgen; dit geldt temeer naarmate het milieu hoger is. Vaak zijn er belangrijke gesprekspartners buiten het onderwijs en beperkt de voorlichtingsbehoefte zich tot specifiek materiaal, aansluitend op een reeds overwogen keuzerichting.

Dekker en De Grip (1992) analyseren uitspraken van decanen over het gebruik van het informatieproduct 'I-See'. Vanuit het LBO kwam naar voren dat de leerlingen zich sterk op de regionale arbeidsmarkt oriënteren en dus weinig doen met meer algemene arbeidsmarktinformatie. Informatie speelt hier vooral een rol aan het eind van de onderbouw, in verband met de richtingkeuze. Vooral de 'antenne-functie' van arbeidsmarktinformatie werd van belang geacht: leerlingen moeten leren de signalen die zij uit de media en hun directe omgeving krijgen te interpreteren en zelf gerichte informatie

te zoeken. Vanuit het AVO kwam naar voren dat vooral de vakkenpakketkeuze in relatie tot de keuze van een vervolgopleiding aan de orde is; arbeidsmarktinformatie speelt hierbij geen belangrijke rol. Algemeen werd de 'hardheid' van arbeidsmarktinformatie van belang geacht: leerlingen moeten in de relatieve betekenis van de informatie geen excuus kunnen vinden voor uitstel van beslissingen.

In opdracht van het LDC is onderzoek gedaan onder voorlichters en consulenten naar ervaringen met en wensen ten aanzien van het informatieproduct 'Kansen op werk' (bureau Brekelmans, 1994). Bevraagd werden o.m. de opvattingen over inhoud, vormgeving en praktische bruikbaarheid en het belang dat de voorlichters en consulenten aan arbeidsmarktinformatie hechten. Onderwerp van evaluatie vormde de eerste editie van 'Kansen op werk'. Van de uitkomsten is gebruik gemaakt bij het samenstellen van de tweede editie 'Kansen op werk '98'. De inmiddels verschenen derde editie, 'Kansen op werk 2000', zal wederom aan een evaluatieonderzoek worden onderworpen.

Het bleek dat de publicatie vooral werd gebruikt met het oog op de eigen geïnformeerdheid van de voorlichters en als 'management-informatie' voor de eigen instelling. Van de AVO-decanen gebruikte driekwart de publicatie alleen voor de eigen geïnformeerdheid. VBO-decanen gebruikten de publicatie weinig; hun indruk was dat VBO-leerlingen weinig belangstelling hebben voor arbeidsmarktinformatie. In het MBO werd 'Kansen op werk' voornamelijk als management-informatie gebruikt, met het oog op inzicht in het arbeidsmarktbereik van de eigen opleiding. RBA-consulenten gebruikten de publicatie voornamelijk als management-informatie en voor de eigen geïnformeerdheid. AOB-adviseurs maakten er weinig gebruik van. De publicatie werd slechts zelden door leerlingen als informatiebron gebruikt (over het gebruik van het specifiek op leerlingen gerichte materiaal, de informatiesystemen 'I-See' en later 'Traject', zijn geen publicaties gevonden). Ondanks een wisselend beeld aangaande het gebruik werd in het algemeen het belang van arbeidsmarktinformatie wel gezien. Vooral decanen en consulenten van RBA's, AOB's, opleidingen Oriëntatie en Schakeling en in de volwasseneneducatie zagen een groeiend belang. Onder decanen AVO en VBO was de belangstelling echter niet algemeen: een deel had geen belangstelling, een deel oriënteerde zich erop, een deel maakte er actief gebruik van ten behoeve van de vakkenpakket- en studiekeuze.

De algemene indruk die uit deze publicaties naar voren komt is dat over het bereik van studie- en beroepskeuzevoorlichting, en in het bijzonder arbeidsmarktinformatie, niet zoveel bekend is. In ieder geval blijkt 'Kansen op werk', de meest gerichte informatiebron aangaande arbeidsmarktkansen, zelden in handen van leerlingen te komen; overeenkomstig het uitgangspunt van het LDC dat kwantitatieve gegevens over de arbeidsmarkt het beste via een intermediair aan de leerlingen dienen te worden gepresenteerd, bereikt hen deze informatie via de voorlichting door de geïnformeerde decaan. De indruk is verder dat vooral leerlingen met relatief goede kansen (hogere milieu, hogere schoolsoort) het meest gebruik maken van specifieke informatie. VBO-

leerlingen lijken het minste interesse te hebben; zij oriënteren zich vooral op de regionale arbeidsmarkt. Wat betreft de institutionele voorwaarden (zie ook hoofdstuk 2) blijken er grote verschillen te zijn tussen de scholen; de mate waarin van de diensten van een AOB gebruik wordt gemaakt verschilt sterk. Wat betreft de AOB's zelf is de indruk dat de mate waarin arbeidsmarktinformatie wordt geïntegreerd in de studie- en beroepskeuzevoorlichting nog lang niet voldoende is. Er is geen enkele betrouwbare schatting mogelijk aangaande de fracties van leerlingen van verschillende soort die uiteindelijk met enige vorm van gerichte arbeidsmarktinformatie in aanraking komen.

Betekenis en gebruik

Zeer interessant is in dit verband een uitvoerige Engelse studie (Boreham en Arthur, 1993) betreffende de voorwaarden op het vlak van de informatievoorziening voor de beroepskeuze ("information requirements in occupational decision making"). De auteurs stellen vast dat in de literatuur over studie- en beroepskeuze wel het aanbod van informatie en diverse beïnvloedende variabelen de aandacht krijgen, maar niet de voorwaarden waaronder die informatie wordt verwerkt. Het gaat dan om de subjectieve opname, representatie en betekenisgeving, dus om de selectie en interpretatie van kennis. Zij constateren dat er zeer veel relevante informatie beschikbaar is maar dat dit door de betrokkenen niet ten volle wordt benut. De onderzoeksvragen zijn waarom de benutting onvolledig is en onder welke voorwaarden een betere benutting te verwachten is. In termen van dit hoofdstuk gaat het hier dus om 'bereik'; het effect van de informatie op de besluitvorming is ook hier niet onderzocht.

De besluitvorming over de beroepskeuze wordt in deze studie gezien als een complex proces, eigenlijk een reeks van beslissingen, het 'rijpen' van een idee tot een concreet besluit. Binnen dat proces zijn drie typen informatie noodzakelijk: informatie over het beroep, zelfkennis en een algemene kennisbasis ("personal knowledge base"). Informatie over het beroep omvat in hoofdlijn informatie over beloning, beroepsvereisten en toeleidingsroutes, waaronder opleidingen (arbeidsmarktinformatie, dus informatie over **beroepskansen**, ontbreekt hier, evenals in de verdere studie). Zelfkennis omvat de bewuste kennis van eigen waarden, voorkeuren en competenties op het vlak van de beroepsuitoefening. Het derde type tot slot, de algemene kennisbasis, omvat de algemene kennis over de beroepenwereld op basis waarvan specifieke informatie wordt geselecteerd en geïnterpreteerd. Uitgangspunt is dat in het proces van probleemoplossen (dus besluitvorming) nieuwe informatie niet eenvoudigweg wordt opgenomen maar actief verwerkt op basis van reeds aanwezige kennis: het individu construeert betekenis door interpretatie met behulp van de reeds aanwezige kennis. Beperkingen in die kennis betekenen dus ook beperkingen in het opnemen van nieuwe informatie.

In relatie tot het proces van besluitvorming en de typen informatie die daarbij een rol spelen staan ook de belemmeringen die mensen kunnen ondervinden in het gebruik

van informatie voor de beroepskeuze. De auteurs maken een onderscheid tussen belemmeringen op cognitief en op affectief gebied.

Waar het gaat om het cognitieve gebied constateren zij dat de besliskundige theorievorming veelal een rationeel model veronderstelt, waarbij informatie over beroepskenmerken, de aan die kenmerken toegekende waarden (zelfkennis) en de kansen op verwerving van de beroepswens leiden tot een besluit dat het eigen nut maximeert. In de praktijk wordt dit model vaak niet gevolgd. Naast de rationele stijl treffen zij een intuïtieve stijl aan, gekenmerkt door een sterk gevoelsmatige besluitvorming, en een afhankelijke stijl, waarbij het individu de neiging heeft zijn besluit te laten afhangen van externe factoren. Belangrijke beperkingen zijn ook dat de capaciteit tot het verwerken van nieuwe informatie beperkt is en dat veel informatie onzekerheden bevat, terwijl mensen in feite veel moeite hebben kansen goed te interpreteren. Verder bepaalt de voorkennis in belangrijke mate welke informatie relevant wordt gevonden. Het gaat daarbij ook om kennis van het zelf, zoals opvattingen over geeigende rollen in verband met geslacht en klasse (zie ook paragraaf 5.1). Tot slot bepalen beperkingen in de voorkennis de mate waarin nieuwe informatie kan worden opgenomen; dimensies zijn daarbij de differentiatie van begrippen en de integratie van constructen.

Wat betreft het affectieve gebied gaat het ondermeer om de bereidheid tot het sluiten van een compromis tussen wensen en mogelijkheden, besluiteloosheid als gevolg van het ontbreken van een beroepsgeoriënteerd zelfbeeld, waardoor informatie betreffende beroepen geen persoonlijke betekenis krijgt, en besluiteloosheid als gevolg van persoonlijke problemen.

Het empirisch deel van het onderzoek werd uitgevoerd door middel van diepte-interviews met 144 personen, verdeeld over voortgezet onderwijs (vierde en vijfde leerjaar), beroepsonderwijs en beroepsgerichte scholing (CPVE en YTS), hoger onderwijs, werklozen en herintreders. De afzonderlijke categorieën zijn te klein voor generaliseerbare uitspraken; de onderzoekers beschouwen de uitkomsten als hypothese-generend. Aan de geïnterviewden werd ondermeer gevraagd welke beroepen zij overwogen, welke kennis zij over die beroepen hadden, uit welke bronnen die kennis kwam en hoe zij die bronnen beoordeelden in termen van persoonlijke betekenis en waarde en in termen van nut voor hun persoonlijke besluitvorming. De uitkomsten werden geanalyseerd door middel van de methode van 'persoonlijke constructen', om zo een beeld te vormen van de persoonlijke betekenis die de geïnterviewden aan de verschillende bronnen toekenden. Als informatiebronnen werden vier clusters onderscheiden: onderwijsinstelling (waaronder de decaan – 'career teacher' –, voorlichting – 'timetabled career classes' –, rapporten en beroepsgerichte training), familie en vrienden, het beroepsleven (waaronder werkervaring, gesprekken met beroepsbeoefenaars en training in relatie tot het beroep) en de media (waaronder voorlichtingsmateriaal).

De uitkomsten waren in grote lijnen dat een informatiebron vooral een persoonlijke waarde wordt toegekend onder vier voorwaarden:

- * *persoonlijk contact* ('offered counselling'): de informatie wordt in directe communicatie met de client overgebracht in reactie op zijn of haar belangstelling; er is gelegenheid voor vragen en er wordt geluisterd.
- * *gebaseerd op beroepservaring*: de informatie is direct, door eigen werkervaring, of indirect via communicatie met een beroepsbeoefenaar gebaseerd op beroepservaring.
- * *biedt beroepsperspectieven* ('offered the prospect of employment'): informatie die 'deuren opent', steun geeft bij het zoeken enz.
- * *een reeks mogelijkheden biedt*: informatieverstrekking die een beperking van keuzemogelijkheden inhield werd minder gewaardeerd.

Waar het gaat om het toegekende nut van informatiebronnen waardeerden alleen leerlingen in het vierde leerjaar voortgezet onderwijs bronnen in het onderwijs het hoogst, met name de decaan en leerkrachten van keuzevakken. Alle andere categorieën waardeerden direct aan de beroepsbeoefening gerelateerde bronnen het hoogst, waarbij met name een gesprek met een beroepsbeoefenaar hoog scoorde. Voorlichtingsmateriaal wordt vooral gewaardeerd in zoverre het beroepsperspectieven opent en geen beperking van keuzemogelijkheden nastreeft.

De vierdejaars leerlingen zien vooral een tegenstelling tussen gerichte (dus beperkende) informatie over en vanuit specifieke beroepen versus persoonlijk gerichte aandacht voor hun ideeën over een beroepskeuze. Zij worstelen nog met de vraag of ze een juiste keuze doen en zoeken daarop respons.

Vijfdejaars leerlingen gaan meer belang hechten aan direct aan het beroepsleven gerelateerde informatie. Werkervaring binnen het onderwijs scoort daarbij hoog. Zij zien een tegenstelling tussen de informatie die het onderwijs biedt (breed, gedetailleerd en niet-belanghebbend) versus die vanuit de beroepenwereld (gericht en wervend). De laatste bron wordt meer gewaardeerd vanuit de noodzaak tot kiezen. Ook leerlingen binnen de verschillende vormen van beroepsonderwijs waarderen aan het beroepsleven gerelateerde bronnen het hoogst, waarbij de waardering wel verschuift naar gezaghebbende informatie vanuit onderwijs en werkorganisaties, versus de meer informele vanuit familie en vriendenkring. Studenten in het hoger onderwijs tot slot gebruiken de grootste diversiteit aan informatiebronnen en gaan het meest kritisch met deze informatie om.

Ongeacht deze algemene tendenties constateren de auteurs dat de meeste individuen een breed scala aan informatiebronnen gebruiken. Met de leeftijd neemt bovendien het relatieve belang toe van 'autonome' informatie, de informatie die de individuen zelf genereren op basis van zelfevaluatie. Juist omdat zij deze autonome informatie stimuleert is persoonlijk contact zo belangrijk als voorwaarde voor betekenishebbende

informatie. Overigens stellen de auteurs bij alle categorieën, met uitzondering van de studenten in het hoger onderwijs, een overwegend afhankelijke stijl van besluitvorming vast. Ondanks de aan brede en niet beperkende informatie toegekende waarde zoeken veel individuen steun bij vormen van begeleiding en toeleiding en maken zij hun besluitvorming zo in laatste instantie afhankelijk van externe factoren.

Bij vertaling van deze uitkomsten naar Nederland moeten in ieder geval de zeer aanzienlijke verschillen in onderwijsstelsel in het oog worden gehouden. Niettemin zouden vergelijkbare hypothesen betreffende persoonlijke waardering van informatiebronnen, de benutting ervan in de besluitvorming, de vier voorwaarden voor persoonlijke waardering en de besluitvormingsstijlen zich lenen voor toetsing in de Nederlandse situatie. In het kader van het onderhavige onderzoek zouden daarbij de effecten, dus de feitelijke keuzen, moeten worden gerelateerd aan de waardering, benutting en besluitvormingsstijl.

3.2 Effect

Pere (1986) meldt geen onderzoek te hebben aangetroffen naar de effecten van studie- en beroepskeuzevoorlichting. Hij merkt op dat de beroepsgroep over het algemeen weinig systematiek heeft betracht in het uitwerken van beoogde effecten. Zeker waar het gaat om de aansluiting op de arbeidsmarkt zijn beoogde effecten slechts globaal gedefinieerd. Dat maakt de voor evaluatie van effecten noodzakelijke operationalisatie moeilijk. Tot ongeveer 1960 was oriëntatie op de eisen van de arbeidsmarkt een min of meer vanzelfsprekend onderdeel van de studie- en beroepskeuzevoorlichting. Daarna komt de nadruk eenzijdig bij het 'individueel welzijn' te liggen en ontstaat, wanneer de hoogconjunctuur voorbij is, het beeld van een belangentegenstelling tussen individueel welzijn en arbeidsmarktorientatie. De in dit nieuwe denken cruciale begrippen als 'individueel welzijn', 'keuze-vaardigheden' e.d. zijn echter niet nauwkeurig gedefinieerd, laat staan geoperationaliseerd. Er is ook weinig kritische reflexie op deze begrippen. Zo is een 'authentieke keuze' eigenlijk een onmogelijkheid, gezien de bepaaldheid door allerlei positionele factoren. Evenzeer is het effect van voorlichting en begeleiding moeilijk te onderscheiden van dat van informatie uit het informele circuit. Pere concludeert dat door de gerichtheid van de beroepsgroep op de individuele component in het keuzeproces en het zich afzetten tegen de structurele component de effectiviteit van de studie- en beroepskeuzevoorlichting beperkt wordt en de maatschappelijke steun aangetast.

Verijdt en Diederik (1987) concluderen eveneens dat er weinig onderzoek is gedaan naar de effecten van arbeidsmarktinformatie. Hun studie werd verricht in opdracht van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt Onderzoek (OSA). Deze concludeerde dat "de huidige discrepanties op de arbeidsmarkt voor een deel – lijken – samen te hangen met school- en beroepskeuzen van individuen in het verleden, die niet geheel

passen in de arbeidsmarktsituatie van het moment" (een probleemstelling die goed past in het beeld van de omslag in denken rond 1985; zie hoofdstuk 2). In dat licht was de OSA geïnteresseerd in de determinanten van de studie- en beroepskeuze, als aangrijpingspunt voor beïnvloeding. Verrijdt en Diederer concluderen dat eerder onderzoek zich vooral heeft gericht op andere determinanten dan arbeidsmarktinformatie, en wel vooral op leerlinggebonden variabelen als maatschappelijke herkomst en geslacht. Systematisch onderzoek naar het effect van arbeidsmarktinformatie wordt niet aangetroffen. Het gevonden onderzoek laat wel een aantal trends zien in de determinanten van de studie- en beroepskeuze. De nadruk komt meer te liggen op de keuzes aan het eind van de onderwijsloopbaan, terwijl ook het verblijf in het onderwijs langer duurt. Beiden duiden op uitstel van keuzes in verband met de onzekere kansen op de arbeidsmarkt. De invloed van het geslacht op de studie- en beroepskeuze is duidelijk afgenomen, die van de maatschappelijke herkomst niet.

Ook Van der Aa, Hofman en Vlaanderen (1991) constateren dat het bestaan van aansluitingsproblemen tussen onderwijs en arbeid aanleiding geeft tot pogingen tot beïnvloeding via voorlichting en propaganda. In aansluiting op het door Verrijdt en Diederer (1987) voorgestelde onderzoeksmodel onderzoeken zij determinanten die aangrijpingspunt kunnen vormen voor beïnvloeding, hier met name bevordering van de keuze voor technische beroepen. Als 'criteriumvariabele' nemen zij de beroepswens van leerlingen LBO en MAVO in het tweede en vierde leerjaar. In die leerjaren moeten ingrijpende keuzes worden gemaakt. Afhankelijke variabelen zijn ondermeer de voorlichting, met name de perceptie van de voorlichting bij de leerlingen, de werkoriëntatie en het carrièremotief. Belangrijke uitkomst is dat in het tweede leerjaar 31% van de leerlingen nog geen beroepswens heeft, in het vierde leerjaar 15 %. Het al dan niet hebben van een beroepswens wordt in het tweede leerjaar vooral beïnvloed door de (perceptie van) de voorlichting en door de schoolsoort (LBO-leerlingen hebben vaker een concrete beroepswens). In het vierde leerjaar is het carrièremotief een belangrijke factor. Indien echter wordt gekeken naar de richting van de beroepswens (technisch versus niet-technisch) dan zijn de belangrijkste factoren de schoolsoort, het beroep van de vader en de eigen motivatie, niet de voorlichting. Van de allochtone leerlingen heeft in het tweede leerjaar 45% nog geen beroepswens, tegenover 28% van de autochtone leerlingen; in het vierde leerjaar is het verschil gering. Voor de allochtone leerlingen speelt de voorlichting een belangrijker rol in het al dan niet formuleren van een beroepswens. Hetzelfde geldt voor leerlingen waarvan de vader werkloos is. Mogelijk is dit te verklaren vanuit de afwezigheid van informatiebronnen en gesprekspartners in het primaire milieu, overeenkomstig de conclusies van Weerdenburg (1987) op dit punt. Van der Aa c.s. concluderen dat van het tweede naar het vierde leerjaar het belang van persoonsgebonden motieven toeneemt, in relatie tot het zich uitkristalliserende zelfbeeld van de leerling; deze gaat ook geleidelijk meer rekening houden met de eisen die de arbeidsmarkt en vervolgopleidingen stellen (het carrièremotief). Studie- en beroepskeu-

zevoorlichting lijkt vooral van invloed op de beroepswens in de periode dat het zelfbeeld nog in ontwikkeling is en in situaties waarin het primaire milieu weinig houvast biedt.

Een andere benadering van effect is te vinden in het proefschrift van Borghans (1993). Hij stelt de relatie tussen arbeidsmarktinformatie en het voorkomen van slechte aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt ('mismatch') centraal. Slechte aansluiting wordt hier gedefinieerd als een situatie waarin op basis van vooruitzichten ('predictions') beslissingen worden genomen die niet zouden zijn genomen indien ze niet waren gebaseerd op vooruitzichten maar op zekere kennis betreffende de uiteindelijke situatie. De veronderstelling is dan dat aansluitingsproblemen vooral samenhangen met gebrekkige informatie over de ten tijde van de intrede tot de arbeidsmarkt te verwachten situatie. Een belangrijk criterium voor deze aansluitingsproblemen is het al dan niet voorkomen van spijt over de studie- en/of beroepskeuze: hoe meer spijt, hoe gebrekkelijker blijkbaar de informatie toen moest worden gekozen. Op basis van Weerdenburg (1985) concludeert Borghans dat ruim 80% van de HAVO- en VWO-leerlingen de arbeidsmarkt belangrijk acht als criterium bij de studiekeuze, terwijl ruim 40% vindt niet voldoende informatie over de arbeidsmarktperspectieven van mogelijke studies te hebben. Dit zou kunnen wijzen op de waarschijnlijkheid van een fors aandeel verkeerde keuzen. Een directe aanwijzing voor slechte aansluiting vindt hij in een tiental zeer diverse onderzoeken waarin spijt van de studiekeuze is gemeten. Het gaat daarbij zowel om spijt van de studiekeuze als zodanig als om spijt van de keuze van vakken of specialisaties. Het betreft onderzoek binnen MAVO, HAVO en VWO (1), LBO (1), MBO (1) en universiteit (5). Het percentage dat spijt heeft van de gekozen specialisatie (vakkenpakket) en/of studierichting varieert tussen 20% en 57%, het percentage met spijt van alleen de studiekeuze ligt tussen 11% en 53%. Borghans concludeert dat een relatief groot deel van de leerlingen en studenten achteraf spijt heeft van eerdere keuzes, gegeven de informatie waarover ze later beschikken. Hij merkt echter terecht op dat het hier niet alleen gaat om (gebrek aan) arbeidsmarktinformatie. Ook wordt in bedoelde onderzoeken, voorzover geciteerd door Borghans, geen causaal verband tussen beschikbaarheid van informatie en latere spijt aangetoond.

4 De arbeidsmarkttheoretische benadering

Onder de arbeidsmarkttheoretische benadering worden al die theorieën betreffende mogelijke effecten van studie- en beroepskeuzevoorlichting geschaard die wortelen in theoretische concepten betreffende de werking van de arbeidsmarkt. Deze benadering ontleent zijn rationale overwegend aan de discipline van de economische wetenschappen. Historisch gezien heeft deze benadering zich sterk ontwikkeld in respons op het vastlopen van het dominante denken aangaande studie- en beroepskeuzevoorlichting als gevolg van de economische crisis begin jaren '80. Pere (1986) laat zien dat de beroepsgroep van voorlichters en consulenten niet adequaat op de nieuwe situatie reageerde, als gevolg waarvan een soort schisma ontstond tussen individueel gerichte voorlichting en begeleiding enerzijds en arbeidsmarktgerichte benaderingen anderzijds. De arbeidsmarkttheoretische benadering heeft zich daardoor relatief autonoom kunnen ontwikkelen.

Het Informatiesysteem Onderwijs - Arbeidsmarkt, dat sinds 1986 door het ROA is ontwikkeld en verder uitgebouwd, kan als een belangrijke exponent van de arbeidsmarkttheoretische benadering worden beschouwd. Aan dit Informatiesysteem wordt daarom ruime aandacht gegeven. In het navolgende wordt eerst ingegaan op een aantal uitgangspunten van het Informatiesysteem (paragraaf 4.1). In paragraaf 4.2 wordt ingegaan op de fundamentele theoretische kaders die binnen deze benadering worden onderscheiden. Er worden enige kritische kanttekeningen bij deze kaders geplaatst. In paragraaf 4.3 komt het aanvullend perspectief van de planning aan de orde. In paragraaf 4.4 worden de binnen deze benadering aangetroffen veronderstellingen aangaande het keuzeproces besproken. Tot slot worden in paragraaf 4.5. de toetsbare implicaties van deze benadering samengevat die aangrijpingspunten kunnen vormen voor onderzoek van effecten.

4.1 Uitgangspunten van het Informatiesysteem

Een eerste uitgangspunt van het Informatiesysteem Onderwijs - Arbeidsmarkt is dat verbetering van de informatievoorziening een noodzakelijke voorwaarde is voor een betere werking van de arbeidsmarkt; deze betere werking van de arbeidsmarkt heeft zowel op maatschappelijk als op individueel niveau positieve effecten. Een tweede uitgangspunt is dat verbetering van de informatievoorziening niet als gevolg van 'marktwerking' tot stand komt; de informatie dient als 'collectief goed', dus in de vorm van dienstverlening met een lage financiële drempel, beschikbaar te zijn. Ten derde dient de informatie in de kern de gevolgen van individuele keuzes op de arbeidsmarkt inzichtelijk te maken.

Heijke (1993) stelt op basis van literatuurgegevens vast dat leerlingen op diverse onderwijsniveaus wel degelijk informatie over de arbeidsmarkt betrekken bij hun opleidingskeuzes. Meestal is het beeld dat zij van de arbeidsmarkt hebben echter vaag en stereotiep. Bovendien is dit beeld overwegend gebaseerd op informatie uit het recente verleden en uit het heden. Berichtgeving over ernstige knelpunten (jeugdwerkloosheid enerzijds, tekorten aan bepaalde typen geschoolden anderzijds) heeft grote invloed op de beeldvorming aangaande de arbeidsmarkt die de jongere bij het maken van zijn of haar keuzes verwacht aan te treffen. Doordat bij het maken van keuzes wordt gereageerd op actuele overschotten en tekorten op de arbeidsmarkt en door de lange doorlooptijd van de gekozen opleidingen ontstaat een structurele instabiliteit op de arbeidsmarkt. Deze instabiliteit wordt versterkt door het zgn. varkenscycluseffect. Dit effect houdt in dat de keuze van opleidingen voor actuele tekort-beroepen overschotten veroorzaakt tegen de tijd dat deze opleidingen hun gediplomeerden afleveren. Borghans (1993) toont aan dat dit effect zich feitelijk op de arbeidsmarkt voordoet.

Een verbeterde werking van de arbeidsmarkt wordt tot stand gebracht door deze transparanter te maken, dus door goede en gerichte informatievoorziening. Om het effect van verbeterde marktwerking te bereiken en varkenscyclus-effecten te voorkomen dient de informatie in de kern de gevolgen te betreffen van keuzes zoals die te verwachten zijn op het moment van feitelijke intrede in de arbeidsmarkt. Waar het gaat om actuele intrede (beroepskeuze na het verlaten van het onderwijs) is informatie over actuele vraag - aanbodverhoudingen van belang, maar in geval van uitgestelde intrede (het volgen van een meer of minder beroepsgericht onderwijstraject) gaat het om prognoses van de situatie die na afronden van dat onderwijstraject te verwachten zijn. Aangezien in de huidige situatie een grote meerderheid van de jongeren een vorm van min of meer beroepsgericht onderwijs op voortgezet of hoger niveau volgt is vooral deze prognostische informatie van cruciaal belang. Dit geldt overigens ook steeds meer vanuit de vaststelling dat de eerste intrede in het beroepsleven als het begin van een lange reeks van keuzemomenten aangaande de verdere beroepsloopbaan moet worden gezien (zie verder hoofdstuk 5); ook vanuit dit perspectief is zowel actuele als prognostische arbeidsmarktinformatie van belang.

Bijdragen aan de transparantie van de arbeidsmarkt is in essentie de opdracht van het Informatiesysteem Onderwijs - Arbeidsmarkt en de verschillende daarop gebaseerde informatieproducten ('Kansen op werk', gericht op de intermediairs, en 'Traject', gericht op de kiezende leerling). In dit systeem worden verschillende typen gegevens gecombineerd: de actuele situatie op de arbeidsmarkt naar opleiding en naar beroep, perspectieven (prognoses voor de middellange termijn) en indicatoren betreffende de lange termijn-risico's die aan bepaalde keuzes verbonden zijn (uitwijkmogelijkheden, conjunctuurgevoeligheid).

Grotere transparantie van de arbeidsmarkt dient zowel maatschappelijk als op individueel niveau een aantal positieve effecten op te leveren. Als maatschappelijke effecten noemt Heijke (1993) vooral:

- voor het onderwijs en de overheid die het onderwijs bekostigt: betere keuzes kunnen bijdragen aan een hoger rendement van het onderwijs. Bovendien zou bij een stabielere, minder aan cyclische effecten onderhevige, studiekeuze een effectiever gebruik van onderwijsfaciliteiten mogelijk zijn, dus een beperkter capaciteit.
- voor de arbeidsvoorziening: deze profiteert van beperking van de frictie-werkloosheid en snelle vervulling van vacatures. Periodieke overschotten en tekorten worden voorkomen.
- voor het bedrijfsleven: dit heeft belang bij een voldoende voorziening van potentiële arbeidskrachten en bij voldoende kwalificaties van het nieuwe personeel. De kosten van langdurig openstaande vacatures en moeizame vervulling van vacatures worden vermeden.

Het individuele belang is in essentie gelegen in het bevorderen dat keuzes worden gemaakt (onzekerheidsreductie) en vooral in het vergroten van de waarschijnlijkheid dat keuzes tot de door het individu gewenste uitkomst leiden. Een alternatieve benadering van dit effect is het voorkómen van keuzes waarvan de kiezende later spijt heeft (Borghans, 1993). Belangrijk voordeel van dit 'geen spijt' criterium is dat er ook een positieve individuele functie is in geval van een latere bijstelling van aanvankelijke keuzes (bij voorbeeld op grond van nieuwe informatie over te verwachten effecten) die wel leidt tot een bevredigende uitkomst, dus tot 'geen spijt'; niet het verschil tussen begin en eind van het keuzetraject maar de al dan niet bevredigende uitkomst is immers bepalend voor de mate van 'spijt'.

Arbeidsmarktinformatie kan dus worden gezien als de noodzakelijke 'navigatiegegevens' voor het uitzetten van een zelfstandige koers van het punt binnen het algemeen onderwijs waarop een eerste richtingkeuze plaatsvindt tot en met het zoeken van een eerste 'echte' baan. De informatie stuurt dit traject niet in directe zin (zie ook paragraaf 4.4), maar verstrekt alleen inzicht in mogelijke gevolgen indien een bepaalde keuze wordt overwogen. Belangrijke implicatie hiervan is dat het Informatiesysteem alleen functioneert indien reeds een keuzeproces in gang is gezet waarbinnen gericht en open naar relevante informatie wordt gezocht (zie ook paragraaf 4.4). Over het in gang zetten en de inrichting van dit proces doet het Informatiesysteem geen uitspraken; de uitgangspunten van het systeem betreffen allen het soort informatie dat binnen dit proces relevant wordt geacht.

4.2 Enige theoretische uitgangspunten

Binnen de economische discipline zijn verschillende theorieën geformuleerd aangaande de werking van de arbeidsmarkt. Deze leveren verschillende uitspraken op aangaande

de informatie die met het oog op deze werking van belang is. Heijke (1993) schetst drie courante theorieën terzake, de 'human capital theory', de 'screeningshypothese' en de 'arbeidswachtrij'.

De human capital theory schetst onderwijs en scholing als investering in menselijk productief vermogen, leidend tot stijging van arbeidsproductiviteit. Er wordt een direct verband verondersteld tussen genoten onderwijs en scholing (uitgedrukt in jaren genoten onderwijs) en arbeidsproductiviteit en tussen productiviteit en loonniveau. De effecten van de opleidingskeuze kunnen zo worden uitgedrukt in een rendement in termen van een hoger loon. Tegenover dit rendement staan kosten (gederfd loon tijdens de opleiding, studiekosten). Afweging van kosten en opbrengsten volgens klassiek model levert een 'doelrationele' keuze op. Verondersteld wordt dat leerlingen deze afweging ook feitelijk maken.

De screeningshypothese gaat er veeleer vanuit dat het genoten onderwijs niet zozeer wordt gebruikt als indicatie van te verwachten productiviteit alswel als indicatie van het relatieve intelligentie- en prestatieniveau. Het diploma wordt dus verwacht een uitspraak te doen over individuele eigenschappen, en wel vooral de eigenschappen die het prestatievermogen betreffen. Daarom wordt het behaalde diploma gebruikt als selectiegrondslag. Vanuit het individu bezien wordt onderwijs dus vooral gevolgd om zichzelf zichtbaar te maken voor werkgevers. Daarvoor telt eigenlijk alleen het diploma, niet datgene wat voor dat diploma is geleerd. Implicatie van deze hypothese is ondermeer dat een niet met een diploma afgesloten leerweg, ongeacht eventuele leereffecten, 'weggegooid geld' is.

De theorie van de arbeidswachtrij nuanceert het beeld van de screeningshypothese. Ook hier wordt verondersteld dat de inhoud van het onderwijs en het leereffect er niet zoveel toe doen. De eigenlijke beroepskwalificatie wordt in de beroepsuitoefening bereikt door oefening en functiegerichte training. Wel is het zo dat een goede vooropleiding de trainingskosten beperkt. Het diploma, en dan vooral het niveau van het diploma, wordt dus vooral gebruikt als indicatie van trainbaarheid. Op basis van de onderwijsniveaus worden gegadigden in een soort wachtrij geplaatst van hoog naar laag. Degeen met het hoogste diploma levert immers de minste opleidingskosten op, ook indien hij of zij is 'overgekwalificeerd' voor de vacante functie. Het zijn vervolgens vooral de kenmerken van de baan die de productiviteit en het beloningsniveau bepalen. Implicaties van deze theorie zijn onder meer de waarschijnlijkheid van diploma-inflatie en van 'overscholing' en een toename van de onderwijsdeelname in tijden van schaarste van arbeid; verschijnselen die inderdaad aanwijsbaar zijn.

Deze theoretische kaders leiden tot verschillende veronderstellingen aangaande de behoefte aan arbeidsmarktinformatie. In het licht van de human capital theory zijn vooral beloningsgegevens per type opleiding van belang, zodat het rendement van de opleiding

bij de keuze kan worden betrokken. In het licht van de screeningshypothese wordt het beloningsniveau vooral bepaald door het al of niet bezitten van een bepaald diploma, dus is vooral de kans dat diploma te halen van groot belang. In de theorie van de arbeidswachtrij daarentegen is het loon vooral afhankelijk van het niveau van de baan; dan is dus vooral de kans op die baan gegeven een bepaald diploma van belang, naast gegevens over verdringing, overscholing e.d.

Kritische kanttekeningen

Bij de boven beschreven drie theoretische modellen betreffende de werking van de arbeidsmarkt kunnen de nodige kanttekeningen worden geplaatst. Vooral bij de human capital theory, die de langste traditie heeft, zijn veel kanttekeningen geplaatst op theoretische en empirische gronden (o.m. Rumberger 1994). Ondermeer is de keuze voor het aantal jaren genoten onderwijs als 'onafhankelijke variabele' object van kritiek geweest. Vraag is of niet ook het type onderwijs, onderscheiden naar niveau en naar inhoud en richting, ertoe doet. Dezelfde vraag kan worden gesteld bij de screenings- en wachtrijtheorieën. Uiteraard worden diploma's gebruikt voor een eerste schifting, maar de aard van het diploma zal daarbij een, per beroep(sgroep) verschillende, rol spelen. Uiteraard zeggen onderwijsprestaties iets over de verdere trainbaarheid van individuen (leerprestaties zijn de beste voorspellers van latere leerprestaties), maar de aard van de in de opleiding verworven kennis en vaardigheden bepaalt mede de trainbaarheid in specifieke beroepskennis en -vaardigheden, opnieuw in een per beroep(sgroep) verschillende mate.

Het lijkt er dus op dat de mate waarin de verschillende theoretische kaders passen, dat wil zeggen toetsbare implicaties opleveren, afhankelijk is van specifieke situaties. Er kunnen verschillen zijn tussen landen c.q. onderwijsstelsels; te verwachten is bijvoorbeeld dat de wachtrijtheorie, die ervan uitgaat dat kwalificaties vooral in de beroepspraktijk worden ontwikkeld, meer 'klopt' in landen met een geringe institutionalisering van het beroepsonderwijs (zoals in de USA, waar de theorie is ontwikkeld). Ook kunnen er verschillen zijn tussen sectoren en beroep(sgroepen) naar de mate waarin er een verband is tussen specifieke onderwijsinhouden en de beroepsuitoefening. Deze verschillen worden in het Informatiesysteem Onderwijs-Arbeidsmarkt empirisch onderbouwd in de vorm van verschillen in de spreidingscoëfficiënten per opleiding en de flexibiliteitscoëfficiënten per beroepsgroep en per sector. Er zijn op ieder onderwijsniveau opleidingen die aansluiten op een beperkte groep welomscheven beroepen die in een bepaalde sector worden uitgeoefend (b.v. medische studies) en opleidingen die toegang geven tot beroepen in heel verschillende beroepsgroepen en sectoren (b.v. rechten). Evenzeer zijn er beroepen die een heel specifieke vooropleiding kennen (b.v. huisarts) en beroepen waarin mensen met heel verschillende achtergrond werkzaam zijn (b.v. beleidsmedewerkers). Naar gelang deze verschillen lijkt een benadering vanuit 'human capital' danwel 'screening' meer adequaat. Deze verschillen kunnen bovendien

structureel zijn (meer of minder specifieke beroepseisen) danwel marktgebonden (geen specifieke beroepseisen versus door schaarste gedwongen substitutie) en meer of minder geïnstitutionaliseerd (wettelijke beroepseisen versus vrije beroepen). Al deze structurele, marktgebonden en institutionele factoren variëren tot slot in de tijd, bij voorbeeld door verandering van beroepsinhouden en dus -vereisten (b.v. opwaardering door nieuwe technologieën versus dekwalificatie door automatisering), door conjunctuurverloop en veranderingen in – denken over – wettelijke regulering (b.v. beperking van de wettelijke vestigingsvoorwaarden).

Heijke (1993) wijst als tekortkoming in deze modellen vooral de veronderstelde perfecte werking van de arbeidsmarkt aan. Vooral de human capital theorie en de screenings-hypothese veronderstellen een 'volledige marktwerking', waarbij onevenwichtigheden door loonaanpassingen en substituties worden weggewerkt. De uit de institutionele economische theorie voortkomende wachtrijtheorie laat wel de mogelijkheid van structurele onevenwichtigheden en onvrijwillige werkloosheid open. In de praktijk signaleert Heijke het bestaan van deelmarkten, onevenwichtigheden, een onvoldoende werking van het loonmechanisme en onvoldoende substitutiemogelijkheden. De onevenwichtigheden worden in de hand gewerkt door het varkenscyclus-effect als gevolg van de beïnvloeding van opleidingskeuzes door actuele overschotten en tekorten in combinatie met de lange doorlooptijd van het onderwijs. In verband daarmee is het uitgangspunt van het Informatiesysteem Onderwijs - Arbeidsmarkt dat verbeterde werking van de arbeidsmarkt niet 'vanzelf' ontstaat maar dient te worden bevorderd door een grotere transparantie (zie paragraaf 4.1).

Heijke en De Grip (1995) schetsen onderwijs als investering in 'human capital' met naast een individueel ook een collectief effect. Onderwijsinvesteringen zijn namelijk productief omdat zij economische groei bevorderen en, door toegenomen inzet van arbeid, werkloosheid terugdringen. Nadrukkelijk wordt hier ook gewezen op het aspect van internationale competitie. Investerings in onderwijs verhogen geleidelijk het productief vermogen van de werkende bevolking en versterken daarmee de collectieve concurrentiepositie ten opzichte van andere staatshuishoudingen. Deze overweging is de afgelopen jaren wel vaker naar voren gebracht, vooral vanuit de invalshoek van behoud van voorsprong ten opzichte van de zogenaamde lage lonenlanden.

Job matching

In reactie op tekortkomingen van en onverenigbaarheden tussen deze modellen is de theorie van 'job matching' geformuleerd, ofwel de theorie van comparatieve voordelen (zie voor een literatuuroverzicht Sattinger, 1993, en voor een toepassing op de arbeidsmarktpositie van economen Arents, Heijke en Koeslag, 1996). In deze benadering wordt ervan uitgegaan dat de interactie tussen baankenmerken en individuele capaciteiten (deels door het onderwijs bepaald) de individuele productiviteit bepaalt. Hoe meer of

minder geschikt voor een baan, hoe meer of minder productief, dus hoe meer of minder kans op die baan. Die geschiktheid wordt vooral bepaald door de comparatieve voordelen voor die baan, dus de voordelen in vergelijking met andere gegadigden, zoals ondermeer door behaalde onderwijskwalificaties bepaald. Implicatie van deze theorie is ten eerste dat niet alleen de hoeveelheid genoten onderwijs ertoe doet (zoals in de human capital - theorie) maar ook de aard en inhoud ervan: de verworven kwalificatie kan een comparatief voordeel opleveren. Ten tweede levert de keuze voor 'de hoogst beschikbare' (zoals in de theorie van de arbeidswachtrij verondersteld) niet onbeperkt een voordeel op. Indien de afstand tussen het niveau van de baan en dat van de kwalificatie te groot wordt levert het hogere diploma geen comparatief voordeel meer op, noch voor de werkgever (voor deze baan levert het hogere diploma geen hogere productiviteit meer op, kan zelfs lastig zijn), noch voor de gegadigde (de afstand tussen de bij het diploma behorende verwachtingen ten aanzien van beloning, arbeidsverhoudingen enz. en de geboden arbeidsvoorwaarden wordt te groot). Verdringing treedt dus wel op, maar vooral binnen een beperkt functiebereik onder het niveau waarvoor men 'eigenlijk' gekwalificeerd is.

Een alternatieve formulering van deze hypothese zou die in termen van 'beperkende factoren' kunnen zijn. Dit begrip is ontleend aan de ecologie. Binnen een ecosysteem neemt iedere soort een bepaalde 'nis' in, die vooral wordt bepaald door de beperkende factoren (beschikbare voeding, predatoren enz.) voor onbeperkte doorgroei. Aan de grenzen van deze 'nis' wordt de concurrentiedruk van andere soorten te groot. Deze beperkende factoren zijn sterk soortspecifiek. Ook indien vrijwel alle voorwaarden voor doorgroei aanwezig zijn kan de beperkte aanwezigheid van één bepaalde factor (bij voorbeeld een bepaalde voedingsstof) de 'nis' beperken. Hetzelfde lijkt te gelden voor de relatie tussen kwalificaties en banen. Bij iedere kwalificatie lijkt een 'nis' van beschikbare banen te horen die niet alleen 'naar boven' maar ook 'naar onderen' begrensd is. Arents e.a. (1996) geven het voorbeeld van de secretaresse en de academicus die ook goed kan typen. De academicus krijgt toch niet de baan van de secretaresse, ook al typt hij beter, want zijn academische opleiding biedt voor deze baan geen comparatief voordeel, terwijl de afstand tot zijn verwachtingen te groot is (als academicus zal hij immers meer verdienen). In termen van beperkende factoren is zowel aannemelijk dat de typvaardige academicus niet de baan van de secretaresse krijgt (beperkende factor is dan vooral het kunnen aanvaarden van het beperkte carrièreperspectief en de hiërarchische ondergeschiktheid) als dat de secretaresse geen professor wordt (beperkende factor is hier de relevante opleiding). In deze benadering is dus aannemelijk dat verdringing vooral optreedt over een beperkt traject onder het eigenlijke niveau, maar dat substitutie boven het eigenlijke niveau veel moeilijker is, doordat de kwalificatie zelf dan de beperkende factor is. In dit model ontstaat dus rond iedere kwalificatie een 'nis', waarvan de 'ondergrens' verder verwijderd is van het eigenlijke niveau dan de 'bovengrens'. De eerdergenoemde spreidingscoëfficiënten per opleiding vormen hiervoor een empirische aanwijzing.

Of deze nu wordt benaderd vanuit beperkende factoren of comparatieve voordelen, een implicatie van de theorie van 'job matching' voor arbeidsmarktinformatie is in ieder geval dat deze informatie naar de verschillende typen opleidingen dient te worden gespecificeerd. Noch de hoeveelheid genoten onderwijs noch alleen het niveau van de behaalde kwalificatie zegt immers voldoende over de specifieke 'matching' tussen baan en kwalificatie op de arbeidsmarkt. Idealiter zou arbeidsmarktinformatie dus ondermeer de te verwachten 'nis' van een bepaald opleidingstype, met zijn begrenzings naar beneden en naar boven, moeten aangeven.

4.3 Het perspectief van planning

Een iets andere theoretische invalshoek is te vinden bij Borghans (1993). Uitgangspunt is hier niet de theorievorming specifiek betreffende de werking van de arbeidsmarkt maar de vraag hoe arbeidsmarktinformatie past binnen het overheidsstreven naar een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Enige tijd is deze vraag vooral benaderd vanuit de idee van een sturende overheid die door middel van planning gewenste economische processen en maatschappelijke resultaten genereert. Het theoretisch kader hiervoor boden de concepten 'manpower forecasting' en 'educational planning'. Kort samengevat: op basis van prognoses van de vraag naar arbeid (op basis van de voorziene en/of geplande economische ontwikkeling) en van de output van het onderwijs zouden discrepanties kunnen worden voorzien, die door maatregelen in de sfeer van het onderwijs zouden kunnen worden voorkomen. Arbeidsmarktinformatie ten behoeve van de afzonderlijke subjecten, i.c. leerlingen, studenten en hun opleiders en begeleiders/adviseurs, paste niet in dit model: discrepanties zouden zich immers als gevolg van sturend overheidsoptreden niet voordoen. Dit model werkte echter in de praktijk niet: er bleken in de praktijk wel discrepanties. De vanuit planningsperspectief benodigde prognoses waren te onzeker en bovendien waren en zijn de mogelijkheden van de overheid tot sturing van de onderwijsoutput gering in stelsels met een (vrijwel) vrije opleidings- en studiekeuze. Beïnvloeding van deze keuzes door middel van voorlichting is onder die condities waarschijnlijk effectiever: "planning zonder sturing".

Borghans stelt in zijn model de begrippen 'mismatch' en 'evenwicht' centraal. Van mismatch is sprake indien een studiekeuze anders zou zijn uitgevallen indien het subject over informatie had beschikt betreffende de situatie op het moment van het betreden van de arbeidsmarkt; van evenwicht is sprake indien er geen spijt is van de studiekeuze. Hij benadert de mogelijke effecten van arbeidsmarktinformatie op het voorkomen van 'mismatch' en evenwicht zowel vanuit een theoretische als een empirische invalshoek.

Wat betreft de theoretische invalshoek behandelt hij vooral de theorie van Tinbergen aangaande de rol van sturing in het economisch proces en de kritieken daarop. Informatieverschaffing als beleidsinstrument heeft in dit theoretisch kader oorspronkelijk geen plaats. Er wordt een volledig geïnformeerd economisch subject verondersteld dat voorspelbaar reageert op bepaalde maatregelen als gevolg van een rationele afweging van belangen. In latere theoretische modellen wordt de mogelijkheid van fouten in de keuze, en dus 'mismatch', wel ingevoerd. De zogenaamde varkenscyclus is een belangrijke bron van fouten, voortkomend uit de veronderstelling dat de arbeidsmarkt op het moment van uitstroom uit het onderwijs is als op het moment van studiekeuze. De combinatie van fluctuaties op de arbeidsmarkt en de beperkte mogelijkheden voor de individuele student om de toekomstige situatie te voorzien kan een kortzichtig keuzegedrag zelfs tot het meest rationele maken. In die situatie is er plaats voor informatievoorziening ter verkleining van de kans op fouten.

Wat betreft de empirische component: wordt op basis van secundaire analyse op diverse eerdere onderzoeken geconstateerd dat mismatch daadwerkelijk optreedt. Indicaties hiervoor zijn de hoge percentages van studenten die achteraf hun studiekeuze betreuren, terwijl tegelijkertijd de arbeidsmarkt wel een belangrijk oriëntatiepunt voor deze keuze wordt gevonden. Ook worden gebreken ervaren in de beschikbaarheid van informatie, vooral meer gedetailleerde informatie over de inhoud van de studie en van de aansluitende beroepen.

Het effect van openbare arbeidsmarktinformatie tracht Borghans te beschrijven in termen van welvaart. Hoewel de effecten verschillend kunnen uitpakken voor de verschillende partijen (werkgevers - werknemers - studenten) is het totale welvaartseffect positief. Als effecten worden benoemd stabilisatie van het arbeidsaanbod (minder fluctuaties, dus minder druk op de lonen) en een betere allocatie, dus op individueel niveau minder spijt van de studiekeuze.

Ook Heijke en De Grip (1995) behandelen de positie van het Informatiesysteem van het ROA binnen het perspectief van de ontwikkeling van het beleidsdenken met betrekking tot de problematiek van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Zij onderscheiden in het denken over en het beleid terzake drie fasen.

1. *het planning model (jaren '50 en '60)*: hierin staat het voorkómen van discrepanties tussen vraag en aanbod centraal door middel van planmatig ingrijpen door de overheid. Dat ingrijpen betreft vooral de aanbodkant, dus door maatregelen op het terrein van het onderwijs (planning van het aanbod en dus van de output van het onderwijsbestel). Borghans (1993) analyseert de praktische en theoretische bezwaren tegen dit model (zie boven); het is inmiddels vrijwel geheel verlaten.
2. *het flexibiliteitsmodel (jaren '70 en '80)*: in deze visie wordt de kans op discrepanties vooral teruggedrongen door verbreding van de opleidingen, waardoor een flexibeler aansluiting op een breder scala van beroepen mogelijk wordt. Aanleiding is vooral

de waarneming van een toenemende veranderlijkheid aan de vraagkant door conjuncturele, structurele en technologische veranderingen. Verbreding van de opleidingen maakt het mogelijk dat de 'aanbodkant' zich makkelijker aanpast, waardoor met name langdurige werkloosheid wordt vermeden. Ook dit model vertoont een aantal tekortkomingen. Met name tast veralgemening van het beroeps- onderwijs het niveau van de specifieke beroepsvoorbereiding aan en leidt dus tot een lagere arbeidsproductiviteit in de aansluitende beroepen. Gegeven een zekere segmentering van de arbeidsmarkt naar opleiding en beroep (d.i. gegeven een 'goede' aansluiting voor een -variabel- deel van de gediplomeerden) is een te vergaande veralgemening niet meer optimaal. Inderdaad is de laatste jaren de aandacht in het onderwijsbeleid weer sterk op de kwalificerende functie van het (beroeps)onderwijs gericht; zie b.v. het streven naar een landelijke kwalificatiestructuur voor het middelbaar beroepsonderwijs.

3. *het transparantiemodel (jaren '80 - '90)*: is vooral geformuleerd als alternatief voor het planningmodel. Hier wordt vooral een antwoord gezocht op het gegeven dat de individuele keuzes van leerlingen en studenten zich grotendeels onttrekken aan directe overheidssturing. Dat antwoord wordt vooral gezocht in het versterken van de marktwerking door het transparanter maken van de arbeidsmarkt. Centraal staat de sturing van de individuele opleidings- en studiekeuze door gerichte arbeidsmarkt-informatie: 'sturing zonder planning' (Borghans 1993). Dit model is nog volop actueel en in ontwikkeling.

4.4 Verondersteld keuzegedrag

Zowel de individuele als de meer collectieve effecten van arbeidsmarkt-informatie worden binnen het transparantiemodel (zie paragraaf 4.3) bereikt door beïnvloeding van het keuzegedrag van individuele leerlingen en studenten. Heijke en De Grip (1995) specificeren het beoogd effect van deze beïnvloeding nader: de mate waarin aanpassing van opleidings- en studiekeuze kan bijdragen aan evenwicht op de arbeidsmarkt hangt binnen ieder segment van de arbeidsmarkt afzonderlijk af van de elasticiteiten van vraag en aanbod. Zij tonen dit aan aan de hand van de prognoses uit 1993 voor 1998. De 'baseline forecast' (de voorspelling zonder veronderstelde beïnvloeding) laat een aantal discrepanties tussen vraag en aanbod zien. Op alle onderwijsniveaus, met uitzondering van het niveau 'alleen lager onderwijs' (waar zonder beïnvloeding een massaal overaanbod wordt voorzien), kan echter door betrekkelijk marginale verschuivingen in het keuzepatroon een evenwichtssituatie ontstaan. Het is dus voldoende dat leerlingen/studenten die voor een bepaalde ongunstige keuze niet uitgesproken gemotiveerd en/of getalenteerd zijn iets anders kiezen.

Heijke en De Grip (1995) geven aan dat de effecten op het keuzegedrag binnen dit model berusten op een veronderstelling. Zij zijn als zodanig niet empirisch aangetoond, al zijn er wel onderzoeksuitkomsten die een partiële onderbouwing van deze veronder-

stelling opleveren (Borghans 1993). Deze veronderstelling is essentieel, aangezien beïnvloeding van individueel keuzegedrag de 'werkzame stof' in het 'recept arbeidsmarkttransparantie' is.

Rationaliteit en keuze

In de diverse beschrijvingen van het veronderstelde keuzegedrag speelt het begrip 'rationaliteit' een cruciale rol. De vraag in hoeverre een bepaald keuzegedrag wel of niet 'rationeel' is speelt daarbij een belangrijke rol, zij het dat deze vraag niet steeds wordt geëxpliciteerd en het antwoord dus vaak impliciet is. Neutraal geformuleerd wordt iedere keuze rationeel geacht die, op basis van goede afweging van beschikbare informatie, leidt tot de maximale waarschijnlijkheid dat een individuele keuze leidt tot het gewenste effect. Ook individuele keuzes die niet bijdragen aan een groter evenwicht op de arbeidsmarkt en/of die het loopbaanperspectief beperken kunnen, indien weloverwogen, in die zin rationeel zijn (bij voorbeeld het vasthouden aan een studiekeuze waarvoor iemand sterk gemotiveerd is, ook indien de slechte arbeidsmarktperspectieven hem of haar bekend zijn). 'Geen spijt' kan dus een belangrijk criterium zijn voor een in deze zin rationele keuze (Borghans, 1993).

In veel economische literatuur blijkt het begrip 'rationeel' echter, *expressis verbis* of bij duiding, beperkter te worden opgevat als streven naar een maximaal rendement in termen van baankansen, inkomen en eventueel in termen van baan zekerheid. Dit axioma is ondermeer herkenbaar in de drie eerdergenoemde arbeidsmarkttheoretische modellen. Het is ook tegen deze beperkte definitie van rationaliteit waartegen zich de kritiek richt. Zo stelt Meijers (1994, interview) dat mensen zich in het algemeen niet gedragen volgens het 'rationele actor-model' (zie verder hoofdstuk 5). Uit zijn onderzoek (Meijers 1991) blijken andere motieven dan de veronderstelde nutmaximalisatie in de opleidings- en studiekeuze een zwaar gewicht in de schaal leggen. Prestaties in het onderwijs bepalen sterk de richting waarin men kiest ('kiezen voor waar je goed in bent', danwel gewoon de weg van de minste weerstand), 'zelfverwerkelijking' krijgt als waarde een zekere vanzelfsprekendheid, 'genieten van je jeugd' en verkennen van zoveel mogelijk opties eveneens. Kenmerken van de beoogde baan als gezelligheid worden vaak belangrijker gevonden dan inkomen en zekerheid (Du Bois-Reymond in Straathof 1995).

Boreham en Arthur (1993) onderscheiden drie stijlen van besluitvorming: de rationele, de intuïtieve en de afhankelijke stijl. De rationele stijl is die waarbij het besliskundig model van besluitvorming zoveel mogelijk wordt benaderd. Hierbij worden aan kenmerken van de mogelijke banen, de eigen waardering van die kenmerken (gebaseerd op zelfkennis) en de waarschijnlijkheid deze mogelijkheden te kunnen realiseren waarden toegekend die in principe kwantificeerbaar zijn en die kunnen worden gesommeerd tot een verwacht nut (*expected utility*) per mogelijkheid; vervolgens wordt de mogelijkheid

met het hoogste verwachte nut gekozen. In de intuïtieve stijl worden beslissingen instinctief genomen, zonder poging tot logische analyse. In de afhankelijke stijl conformeert het individu zijn of haar keuze aan de opvatting van een 'belangrijke andere', ook indien tevoren een min of meer expliciete afweging heeft plaatsgevonden.

Boreham en Arthur stellen dat de professionele ondersteuning van studie- en beroepskeuze uitgaat van het rationele model; de modellen voor voorlichting en ondersteuning trachten in wezen het keuzeproces in deze zin te structureren. De resultaten van hun onderzoek laten echter zien dat de meerderheid uiteindelijk kiest volgens het afhankelijke model, ook al heeft vrijwel altijd een uitvoerige kennisneming en weging van informatie plaatsgevonden. Zij signaleren een aantal mogelijke oorzaken voor deze discrepantie: de hoeveelheid informatie die voor een rationele keuze (volgens dit model) moet worden verwerkt is voor veel mensen te groot; veel informatie betreffende 'verwacht nut' bevat onzekerheid; en het model gaat uit van de waarden van de middenklasse, waarin carrière en keuzevrijheid centraal staan, en sluit dus niet aan op de waarden van andere klassen.

Onzekerheid en kans

Zoals hierboven al naar aanleiding van de bevindingen van Boreham en Arthur (1993) werd gesteld, heeft het gegeven dat veel arbeidsmarktinformatie een element van onzekerheid bevat belangrijke consequenties voor het keuzegedrag. Dit geldt vooral voor prognostische informatie, die juist voor de studiekeuze van cruciaal belang is. De onzekerheid, zeker in de prognoses, kan worden uitgedrukt in termen van kansen. Mensen hebben echter vaak moeite met het interpreteren van kansen.

Enerzijds kan de onzekerheidsmarge in de prognoses ertoe leiden dat de 'waarschuwingen', die van de informatie uitgaan, worden genegeerd. Bij het aangaan van risicovol gedrag (verkeer, ongezonde leefwijzen e.d.), waarvan de mogelijke effecten in termen van kansen worden gepresenteerd, blijken mensen vaak de verwachting te hebben zelf tot de gelukkigen te zullen horen: 'mij overkomt het niet'. Zo kan een keuze die in termen van het informatiesysteem minder rationeel is (slechte perspectieven) toch worden gemaakt. Anderzijds is het echter ook zo dat gebeurtenissen met een kleine kans maar zeer ernstige gevolgen als 'erger' en waarschijnlijker worden beleefd dan die met een grotere kans maar minder ernstige of omvangrijke gevolgen (zie bijvoorbeeld de emotionele beleving van luchtrampen versus 'gewone' verkeersongevallen). Zo kan de relatief geringe kans op een ernstig gevolg als werkloosheid tot een in termen van het informatiesysteem minder rationele keuze leiden, bij voorbeeld tot het nodeloos vermijden van een studiekeuze.

Tot slot kan de ervaren onzekerheidsmarge in de gegevens ertoe bijdragen dat uiteindelijk voor een intuïtieve of afhankelijke stijl van besluitvorming wordt gekozen. Deze

keuze kan dan in termen van onzekerheidsreductie worden opgevat. Door 'vanuit het gevoel' te kiezen of door de keuze uiteindelijk van een 'belangrijke andere' afhankelijk te maken (of van toeval, 'de sterren', waarzeggerij e.d.) wordt in feite de ervaren onmogelijkheid van een 'rationele' keuze erkend en wordt een besluit genomen ondanks alle onzekerheid.

In het Informatiesysteem Onderwijs - Arbeidsmarkt wordt rekening gehouden met de moeilijkheden die het interpreteren van kansen veelal opleveren. De uitkomsten van de prognoses worden, naast de cijfermatige weergave, ook summatief en kwalitatief samengevat in globale termen op een vijfpuntsschaal van 'goed' naar 'slecht' arbeidsmarktperspectief. Ook de risicofactoren worden kwalitatief geduid. Op deze wijze wordt getracht zoveel mogelijk aan te sluiten bij de termen waarin mensen hun eigen keuzesituatie verwoorden.

4.5 Aangrijpingspunten voor evaluatie

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat in de arbeidsmarkttheoretische benadering thans de transparantie van de arbeidsmarkt centraal staat. Uitgangspunt is dat de arbeidsmarkt door een aantal oorzaken niet optimaal functioneert; de best beschikbare methode tot verbetering van de marktwerking is het transparanter maken van de arbeidsmarkt. Beïnvloeding geschiedt dan via de opleidings- en studiekeuzes van individuele leerlingen en studenten: "sturing zonder planning". Arbeidsmarktinformatie, in het bijzonder informatie over de arbeidsmarkt zoals die op het moment van verlaten van de te kiezen opleiding zal zijn (prognoses dus), draagt bij aan een optimalisering van die keuzes, dat wil zeggen aan keuzes die minder kans op werkloosheid, verminderde benutting van kwalificaties en/of talenten en/of minder gunstige arbeidscondities opleveren. Deze optimalisatie levert zowel op maatschappelijk als op individueel niveau winst op.

Dat leerlingen/studenten op minder gunstige arbeidsmarktinformatie reageren met een aanpassing van hun opleidings- of studiekeuze is een centrale, maar als zodanig niet getoetste, veronderstelling binnen deze benadering. Een andere veronderstelling binnen deze benadering is dat de arbeidsmarkt in de nabije toekomst niet wezenlijk anders zal functioneren dan de huidige. Er zijn wel conjuncturele en structurele verschuivingen (in totaal volume, in verhoudingen tussen sectoren en beroepsgroepen enz.), maar de opbouw in herkenbare en beschrijfbare beroepen blijft en de werking van de arbeidsmarkt zal niet wezenlijk anders zijn dan nu.

Voor een mogelijk onderzoek naar de effecten van studie- en beroepskeuzevoorlichting, en in het bijzonder arbeidsmarktinformatie, is het noodzakelijk de binnen deze benadering veronderstelde effecten te analyseren; bij deze effecten kunnen vervolgens effectmaten of criteriumvariabelen worden benoemd die de grondslag voor onderzoek

kunnen vormen. In paragraaf 4.1 en 4.2 zijn nagestreefde c.q. veronderstelde effecten genoemd op maatschappelijk en op individueel niveau. Voor de analyse is het echter belangrijk dat het effect van de arbeidsmarktinformatie hoofdzakelijk tot stand komt door beïnvloeding van individuele keuzes. Met andere woorden: individuele effecten zijn tevens middel in het bereiken van de maatschappelijke effecten. Voor het onderzoek naar effecten gaat het echter om de individuele effecten als 'doel', niet als 'middel'.

Maatschappelijke effecten

Op collectief niveau worden macro-effecten voorspeld in termen van een geringere werkloosheid (frictie- en structurele), een snellere vervulling van vacatures (dus geringere kosten), een betere kwalitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod en vooral een geringere gevoeligheid van de arbeidsmarkt voor cyclische instabiliteit. Deze effecten kunnen worden samengevat als een meer evenwichtige arbeidsmarkt. Ook worden genoemd een hoger rendement van het onderwijs en een optimale benutting van, en dus beperkter volume van, onderwijsvoorzieningen. Al deze effecten staan in functie van versterking van de economische groei en van de internationale competitiviteit van de volkshuishouding.

De genoemde variabelen betreffende de arbeidsmarkt (werkloosheid, vacaturevervulling, kwalitatieve aansluiting, cyclische instabiliteit) laten zich redelijk tot goed operationaliseren en op basis van aanwezig statistisch materiaal en onderzoek kwantificeren. Het probleem zal eerder de interpretatie als 'effect van arbeidsmarktinformatie' zijn. Daartoe is het noodzakelijk een causaal verband met deze informatie aannemelijk te maken. In het algemeen zal dit slechts beperkt mogelijk zijn.

Een benadering van het causaal verband lijkt mogelijk door gebruik te maken van de prognoses in het Informatiesysteem Onderwijs-Arbeidsmarkt, zoals Heijke en De Grip (1995) hebben gedemonstreerd. Deze prognoses laten de situatie zien op een bepaald moment in de toekomst (criteriummoment) zoals die zou zijn zonder verdere beïnvloeding van de ontwikkelingen (baseline forecast). Daarnaast kan een beeld van een arbeidsmarkt-in-evenwicht op het criteriummoment worden geschetst en kunnen de verschillen tussen 'baseline forecast' en 'evenwichtsprognose' worden aangegeven. Verondersteld wordt dat publicatie van deze arbeidsmarktinformatie invloed heeft op het keuzegedrag van individuen en dat als gevolg daarvan de werkelijke situatie op het criteriummoment zal zijn verschoven van de 'baseline forecast' naar de 'evenwichtsprognose'. Deze veronderstelling kan op het criteriummoment empirisch worden getoetst. Daarmee is overigens de invloed van arbeidsmarktinformatie nog niet aangetoond; deze kan wel verder aannemelijk worden gemaakt door andere verklaringen (bij voorbeeld onvoorziene economische ontwikkelingen, overheidsingrijpen) uit te sluiten. De waarde van deze toetsing is tevens beperkt omdat een deel van de keuzes, die hebben geleid tot de 'baseline forecast', reeds heeft plaatsgevonden. De mogelijkheid tot andere

keuzes en dus een andere uitkomst op het criteriummoment is hierdoor begrensd. Een toetsing volgens dit model zal dus het karakter hebben van een tijdreeksanalyse, waarbij de prognose (c.q. de feitelijke publicatie hiervan) in verband wordt gebracht met de feitelijke keuzemomenten tot en met het criteriummoment.

Individuele effecten

Op individueel niveau worden genoemd een geringere kans op werkloosheid, een grotere kans op een beloningsniveau dat in overeenstemming is met het opleidingsniveau, een grotere kans op een studiekeuze 'zonder spijt' (Borghans 1993) en meer in het algemeen op het realiseren van individuele ambities en wensen aangaande niveau en soort van werk. Meer in het algemeen gaat het dus om een rationele studie- en beroepskeuze op basis van zo volledig mogelijke informatie.

Bezien als middel tot het bereiken van een meer evenwichtige arbeidsmarkt, dus tot het gewenste maatschappelijk effect, zijn de gewenste effecten dat geprognosticeerde gunstige situaties op de arbeidsmarkt tot frequenter keuzes in die richting leiden en ongunstige situaties op de arbeidsmarkt worden vermeden. Heijke en De Grip (1995) nuanceren deze effectmaat enigzins. Meestal zijn er slechts kleine afwijkingen van de 'baseline forecast' nodig om een evenwichtssituatie te bereiken. Het blijkt in het algemeen voldoende dat leerlingen/studenten die voor een bepaalde ongunstige keuze niet uitgesproken gemotiveerd en/of getalenteerd zijn iets anders kiezen. Deze effectmaat kan dan worden genuanceerd als:

- (qua talent en motivatie) marginale leerlingen/studenten mijden een als ongunstig geprognosticeerde studie- of beroepskeuze;
- qua talent en motivatie geschikte leerlingen/studenten houden vast aan een als ongunstig geprognosticeerde studie- of beroepskeuze;
- als netto effect is de arbeidsmarkt op het criteriummoment meer in evenwicht dan binnen de prognose (baseline forecast).

Zoals eerder aangegeven gaat het hier om individuele effecten als 'doel', niet als 'middel'. Bovenstaande analyse van deze effecten als 'middel' wijst er echter wel op dat individuele keuzes steeds in relatie tot motivatie en getalenteerdheid moeten worden onderzocht.

Voor onderzoek naar individuele effecten als 'doel' lijken in hoofdlijnen drie typen effectmaten voorhanden. Ten eerste kunnen de genoemde 'objectieve' effecten (werkloosheid, inkomen e.d.) in verband worden gebracht met individuele variabelen (waaronder de studie- en beroepskeuze) enerzijds en de beschikbare arbeidsmarktinformatie anderzijds. In feite wordt dan de vraag gesteld welke effecten het heeft op het loopbaanperspectief indien individuen, gegeven bepaalde individuele kenmerken, meer of minder overeenkomstig de indicaties in de arbeidsmarktinformatie (kiezen voor gunstige

en vermijden van ongunstige situaties) kiezen. Tot deze individuele kenmerken behoren dan, overeenkomstig bovenstaande analyse, getalenteerdheid en motivatie. Ten tweede kan het verband tussen de studie- en beroepsvoorkeur of -keuze op een bepaald moment in de onderwijsloopbaan en de uiteindelijke positie worden onderzocht. In feite is dan de vraagstelling: in hoeverre realiseren individuen, gegeven hun individuele kenmerken, hun aanvankelijke voorkeuren. Ten derde kan de vraag worden gesteld in hoeverre individuen op een bepaald moment in hun loopbaan spijt hebben van eerdere studie- en beroepskeuzes. De mate van spijt kan opnieuw met individuele kenmerken in verband worden gebracht.

Probleem met de eerste en tweede effectmaat is dat altijd met een tijdsinterval tussen keuze en effect rekening moet worden gehouden. Dit vergt of een longitudinaal design of een retrospectieve bevraging, waaraan praktische en methodologische problemen zijn verbonden. Voordeel van het 'geen spijt'-criterium is dat het zonder retrospectieve bevraging kan worden gemeten (het gaat om de spijt nu). Ook leiden eventuele 'kronkels' in de loopbaan die uiteindelijk wel tot een bevredigend resultaat leiden niet, zoals in de tweede effectmaat, automatisch tot een negatief effect.

5 De competentiegerichte benadering

Onder de competentiegerichte benadering worden al die theorieën aangaande studie- en beroepskeuzevoorlichting samengevat die betrekking hebben op het proces van studie- en beroepskeuzevoorlichting, op het proces van de ontwikkeling van keuze- en loopbaancompetenties en op het gedrag van de voornaamste actoren (leerkrachten, decanen, begeleiders/mentoren, leerlingen, hun ouders enz.) binnen deze processen. Waar in de arbeidsmarkttheoretische benadering een bepaald keuzegedrag wordt verondersteld, worden dit keuzegedrag en de beïnvloeding daarvan in de competentiegerichte benadering als object van onderzoek en analyse gezien. Historisch gezien gaat het hier om de theorievorming vanuit de beroepsgroep van voorlichters en consulenten en vanuit de disciplines die deze beroepsgroep 'voeden', zoals andragologie en psychologie. Pere (1986) laat zien dat deze theorievorming zich enige tijd relatief onafhankelijk van het denken over en vanuit de arbeidsmarkt heeft ontwikkeld, op basis van een individualistisch georiënteerde visie die in de jaren '60 ontstond. De beroepsgroep heeft lang aan deze visie vastgehouden, ook toen de omgeving in de jaren '80 grondig veranderde. Zoals echter in hoofdstuk 2 is aangegeven is er de laatste jaren wel een zekere heroriëntatie op de wereld van de arbeid aanwijsbaar. Het denken hierover neemt evenwel een andere loop dan binnen de arbeidsmarkttheoretische benadering. In zeer grove lijnen geschetst worden hier niet zozeer de onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt geproblematiseerd alswel de richting waarin het beroepsleven als zodanig zich ontwikkelt, in termen van arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en loopbaanperspectief. Centraal in het denken komen dan de vaardigheden of competenties te staan die individuen nodig hebben om zich op dit snel veranderende beroepsleven te oriënteren en keuzes te maken; vandaar dat deze benadering hier 'competentiegericht' wordt genoemd. Binnen deze benadering worden wel veronderstellingen aangaande de werking van de arbeidsmarkt gehanteerd, die ook leiden tot vergaande uitspraken aangaande de inrichting van de studie- en beroepskeuzevoorlichting. Deze veronderstellingen worden binnen deze benadering echter niet of niet volledig onderbouwd. Gezien het onmiddellijke verband met de binnen deze benadering verwachte effecten van studie- en beroepskeuzevoorlichting wordt aan deze veronderstellingen ruime aandacht besteed.

In dit hoofdstuk wordt eerst heel globaal ingegaan op theorievorming betreffende het keuzeproces en de determinanten van keuze binnen deze benadering (paragraaf 5.1). Daarna komt een aantal recente visies op de ontwikkelingen in het arbeidsleven naar voren (paragraaf 5.2), gevolgd door de consequenties die hieraan worden verbonden aangaande de studie- en beroepskeuzevoorlichting (paragraaf 5.3). Tot slot worden de binnen deze benadering onderscheiden effecten van studie- en beroepskeuzevoorlichting samengevat en vertaald naar mogelijke effectmaten voor onderzoek (paragraaf 5.4).

5.1 Het keuzeproces

Zoals Pere (1986) aangeeft is het denken binnen de beroepsgroep studie- en beroepskeuzevoorlichting sterk beïnvloed door de psychologische discipline. Oorspronkelijk overheerste een psychotechnische benadering, waarbinnen de nadruk lag op meting en bepaling van 'geschiktheid'. Vanaf begin jaren '60 begonnen ontwikkelingspsychologische modellen en, vooral, de humanistische psychologie dominant te worden. De nadruk verschoof van advisering op basis van gemeten geschiktheid naar begeleiding en ondersteuning van een 'authentieke keuze', als resultaat van een sterk door individuele ontwikkelingsfasen bepaald proces. Het denken binnen deze benadering draagt nog duidelijk de sporen van deze ontwikkelingsgang. De wijze waarop mensen tot een keuze komen krijgt veel aandacht; niet het advies of de aangereikte informatie staat centraal maar de keuze(s) waartoe mensen op basis daarvan komen. Wel lijkt de aandacht wat verschoven van de eenmalige keuze naar de onderwijs- en beroepsloopbaan. Benadrukt wordt dat de uiteindelijke studie- of beroepskeuze het eindpunt is van een langdurig proces en dat dit proces na deze keuze wordt voortgezet; zowel de individuele ontwikkeling als de mobiliteitsdruk die uitgaat van het beroepsleven nopen tot voortdurende heroriëntatie en hernieuwde keuzes. De steeds grotere nadruk op flexibiliteit en mobiliteit maakt de loopbaan tot centraal begrip in deze benadering.

Met de loopbaan wordt ook het begrip 'proces' centraal gesteld. "Keuzen komen namelijk niet tot stand door een 'moment-daad' maar door het doormaken van een proces waarbij in (vaak langdurige) 'gesprekken' met zichzelf en met 'beïnvloeders' een voorkeur zich uitkristalliseert, actieplannen groeien en – als ook de omstandigheden meewerken – een plan gerealiseerd wordt." (Taborsky, 1990). De 'keuzebeleving' kan dus het beste worden beschreven en begrepen als een 'dialoog-proces' (ibidem).

Geconditioneerde keuze

Het keuzeproces voltrekt zich niet in het luchtledige; meer exact, het wordt niet alleen bepaald door individuele kenmerken van de kiezende. In vele varianten wordt de interactie tussen externe condities en interne persoonsgebonden factoren beschreven, waarbij al dan niet de sociale conditionering van die persoonsgebonden factoren wordt verdisconteerd.

Taborsky (1990) beschrijft de interactie tussen 'externe beïnvloeders' (primair milieu, school, vriendengroep enz.) en invloeden 'van binnenuit' (gedrevenheid, bewustzijn van sterke en zwakke kanten, psychologische kenmerken). Daarbij is, naarmate het individu ouder wordt, steeds minder sprake van directe bepaling door externe invloeden. Het individu reageert op externe invloeden vanuit de eigen kenmerken, die dus de 'mogelijkheid tot kiezen' kunnen worden genoemd; het keuzeproces draagt het karakter van 'dialoog-proces' met de externe beïnvloeders.

Een nadere analyse van het proces van externe conditionering is aan te treffen in de meer sociaal-psychologisch georiënteerde benaderingen. Wijers (1987) en Meijers (1995) nemen daarbij de theorie van Gottfredson uit 1981 als uitgangspunt.

Meijers (1987) beschrijft het keuzeproces als een proces van ontwikkeling en differentiatie van het beeld van de werkelijkheid waardoor het individu zich laat leiden. Dat beeld van de werkelijkheid omvat een beeld van de 'wereld', waaronder de beroepswereld, en een beeld van het zelf.

Meijers stelt, in aansluiting op Gottfredson, dat de gemiddelde Nederlander rond zijn of haar zestiende jaar een schematisch beeld van de beroepenwereld heeft opgebouwd, "een soort kaart van de arbeidswereld". Volgens Gottfredson is er binnen eenzelfde samenleving een hoge mate van overeenstemming over deze kaart. Deze kaart is echter nogal schematisch. Het collectieve beeld van de beroepenwereld is in hoofdzaak opgebouwd langs twee dimensies, namelijk manlijke en vrouwlijke rollen enerzijds en het statusniveau anderszijds. Mensen blijken (c.q. bleken in 1981) betrekkelijk eenduidig in het toekennen van een statusniveau en een manlijk danwel vrouwlijk karakter aan beroepen. Over de eigenlijke inhoud van beroepen weten mensen over het algemeen veel minder. Bij de studie- en beroepskeuze speelt vooral deze schematische kaart van de beroepenwereld een rol. In feite wordt gekozen op basis van een idee van de levensstijl en het type persoon dat bij een bepaald beroep past, niet op basis van beroepsinhouden of -handelingen waarvoor men al dan niet geschikt zou zijn. In feite wordt het beroep als 'sociale identiteit' gewogen naar de maat van het beeld van de eigen identiteit. Implicatie is dat het zelfconcept de grenzen bepaalt waarbinnen beroepsmogelijkheden serieus worden overwogen.

In aansluiting op deze theorie schetst Meijers (1995) de uiteindelijke keuze als een compromis tussen wensen en verwachtingen en de aangetroffen mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Een min of meer vaste waardenhiërarchie bepaalt echter hoe dit compromis tot stand komt. In het model van Gottfredson ontwikkelen mensen achtereenvolgens een geslachtsidentiteit, een klasse-identiteit en een 'uniek zelf', een patroon van persoonsgebonden waarden en voorkeuren. Deze gelaagde identiteit bepaalt de 'zone van acceptabele alternatieven', waarbinnen jongeren hun beroepswens formuleren. De geslachtsidentiteit bepaalt de 'zijgrens' van deze zone (typisch manlijk of typisch vrouwlijk beroep), de klasse-identiteit de ondergrens ('grens van acceptabel beroepsprestige'), de (onderwijs)inspanning waartoe men bereid is de bovengrens ('grens van acceptabele inspanningen'). Richting bovengrens wordt aanvankelijk vaak een 'idealistische' beroepswens geformuleerd, richting ondergrens een meer realistische. Wanneer nu een compromis moet worden gesloten met de aangetroffen mogelijkheden op de arbeidsmarkt worden de laatstgevormde waarden als eerste geofferd. Als eerste wordt op de beroepswens toegegeven (waarden, voorkeuren), daarna op het beroepsniveau, als laatste op de geslachtsrol. Meijers ziet dit model (uit 1981) in zijn onderzoek bevestigd,

met uitzondering van de geslachtsrol, die met name voor meisjes minder eenduidig lijkt te worden.

Groepsgebonden verschillen

Meijers wijst er overigens op dat er in dit patroon aanzienlijke verschillen zijn tussen jongens en meisjes, tussen de maatschappelijke klassen en tussen autochtone en allochtone leerlingen. Deze verschillen pakken zodanig uit dat ook onder de zich wijzigende economische omstandigheden reproductie van deze verschillen optreedt. Vooral jongeren uit de lagere milieus lijken nog te kiezen vanuit een min of meer duidelijke beroepswens; zij tenderen ernaar het volgen van onderwijs te beperken tot het hiertoe noodzakelijke. Jongeren uit de midden- en hogere klasse lijken zich meer te laten leiden door hun prestatieprofiel in het onderwijs; feitelijk is hun tactiek zo lang mogelijk zoveel mogelijk opties open te houden. Zij ervaren ook, veel meer dan jongeren uit lagere milieus (wier houding meer door de ervaring van falen in het onderwijs wordt bepaald), een continuïteit tussen thuiscultuur en schoolcultuur; een cultuur die in sterke mate aansluit op de gedrags- en houdingseisen die in het economisch leven dominant worden. Met name de grotere nadruk op autonomie, zelfbepaling en zelfverwerkelijking betekent een socialisatie die sterk anticipeert op de 'actor kwalificaties' die de moderne economie vereist. Hun relatieve voordeel blijft zo in stand. Ook Wijers (1987) beschrijft het proces van 'matching' van het zelfbeeld en het beeld van het beroep als sociale identiteit als een anticipatie op de arbeidsallocatie in de ontwikkeling van het zelfbeeld, en daarmee als een mechanisme in de reproductie van maatschappelijke ongelijkheid.

Voor allochtone jongeren geldt eveneens dat zij zich relatief meer door een duidelijke beroepswens laten leiden, zij het dat deze gezien hun prestatieniveau vaak niet realistisch is. Voor veel allochtonen geldt bovendien dat in hun thuiscultuur (die Meijers omschrijft als 'pre-industrieel') 'jeugd' en 'naar school gaan' min of meer synoniem zijn. Voor volwassenwording is van school gaan en werk vinden noodzakelijk. Dat is belemmerend voor het afronden van langere beroepsopleidingen en vooral voor het volgen van volwassenenonderwijs en voor participatie in levenslange afwisseling tussen werken en leren.

Implicaties voor arbeidsmarktinformatie

Het model van de 'zône van acceptabele alternatieven' impliceert dat de mate waarin jongeren openstaan voor arbeidsmarktinformatie sterk wordt bepaald door hun zelfbeeld. Een deel van deze informatie valt in feite buiten hun blikveld. Twee centrale begrippen uit de praktijk van de studie- en beroepskeuzevoorlichting sluiten op dit denkmodel aan: 'zelfconcept-verheldering' en 'horizon-verbreding' (in feite het 'oprekken' van de acceptabele alternatieven).

Een ander aspect betreft de tijdsdimensie: wanneer, op welke punten in hun schoolloopbaan, staan leerlingen open voor informatie over de beroepenwereld en, meer specifiek, voor arbeidsmarkt-informatie? Op dit punt wordt zowel op de fasegewijze loopbaanontwikkeling als op de institutionele bepaaldheid van keuzes gewezen.

Taborsky (1990) benadrukt de levens- en loopbaanfasen. Op basis van psychologische en lichamelijke rijping c.q. veroudering enerzijds en veranderende maatschappelijke eisen anderzijds ontstaat een aantal fasen, waarin steeds opnieuw keuzes moeten worden gemaakt: een "terugkerende cyclus van keuzetaken". Taborsky onderscheidt de kinder- of fantasiefase (tot 12 jaar), de jeugdfase (12 - 20 jaar), de jongvolwassenheid (20 - 40 jaar) en de fasen van volwassenheid en (pre)pensionering. Iedere fase brengt bepaalde 'levenstaken' en 'keuzetaken' met zich mee.

Hier is vooral de jeugdfase van belang. Taborsky ziet het voorbereiden op een realistische beroepskeuze als 'taak' van deze fase. Hiervoor dient een leerproces te worden doorlopen, resulterend in een zekere 'beroepskeuzerijpheid'. Taborsky signaleert echter dat niet alle jongeren deze 'rijpheid' bereiken en vaak kiezen voor een strategie van uitstel van keuzes. Als oorzaken noemt hij: beroepskeuze heeft vaak nog geen prioriteit; jeugdigen hebben weinig gelegenheid om de realiteit van het beroepsleven te leren kennen en een realistische keuze veronderstelt bepaalde persoonlijkheidskenmerken die in feite pas laat in de jeugdfase tot ontwikkeling komen. Bovendien, er is in deze periode zoveel waarmee jongeren tot klaarheid moeten komen, zoals lichamelijke veranderingen, relatievorming, de integratie van reflexief en kritisch denken, identiteitsopbouw, het loskomen van thuis en het opnemen van verantwoordelijkheid voor eigen daden. "In feite moeten in deze levensfase zoveel andere levenstaken worden volbracht naast de beroepskeuze, dat het begrijpelijk is dat jeugdigen de uitstelstrategie 'kiezen'." (ibidem).

Wijers (1987) en Meijers (o.m. 1995) leggen meer de nadruk op de institutionele bepaaldheid van keuzemomenten. Wijers stelt dat de echte besluiten pas worden genomen bij de overgang naar een nieuwe positie, dus als er gekozen moet worden (in termen van Taborsky: als jongeren gedwongen worden de uitstelstrategie te verlaten). Dat zijn vooral de overgangen binnen het onderwijsstelsel (vakkenpakketkeuze, keuze van vervolgopleiding of studie) en de feitelijke overgang naar het beroepsleven. Alleen dan is het individu werkelijk toegankelijk voor informatie, voorzover relevant voor de keuzes die hij of zij dan moet maken. Dan pas worden de compromissen gesloten die, in het model van Gottfredson, noodzakelijk zijn.

Meijers (1995) benadrukt dat wat betreft de studie- en beroepskeuze de tijds- en waarnemingshorizon van jongeren in hoge mate beperkt is tot die van het onderwijs dat zij op het moment volgen. Binnen die horizon worden keuzes gemaakt die sterk worden bepaald door de logica van het onderwijssysteem. Toch weten jongeren ter

dege dat het onderwijs in sterke mate bepalend is voor hun latere beroepsloopbaan. Zij weten aan dat gegeven echter geen richting te geven; onderwijs volgen is meestal een 'blinde investering'. Pas wanneer het systeem bepaalt dat er werkelijk gekozen moet worden, dus aan het eind van een initiële opleiding of bij schoolverlaten, slaat de 'paniek' toe en staan jongeren open voor de strohalm van arbeidsmarktinformatie. De kennisneming van deze informatie is echter oppervlakkig, gebonden aan de alternatieven die dan nog openstaan.

Essentieel in dit proces acht Meijers de ontwikkeling van een beroepsidentiteit. Zijns inziens stellen jongeren in relatie tot hun toekomstige arbeid in essentie een zinvraag, een vraag naar de betekenis voor de samenleving, naar het 'nut' van bepaalde beroepen. De beschikbare arbeidsmarktinformatie redeneert echter in termen van kansen, arbeidscondities en beloning. Aangezien dit type informatie niet ingaat op het soort vragen dat jongeren werkelijk stellen beïnvloedt het niet meer dan oppervlakkig hun keuzes. Doordat veel keuzes worden gemaakt binnen het onderwijs en volgens de logica van het onderwijssysteem (vooral in respons op de prestaties op de schoolse kennis- en vaardigheidsontwikkeling) leidt de onderwijsloopbaan tot een trapsgewijze zelfselectie.

Meijers (1995) presenteert een veelheid aan empirische gegevens die het bovengeschetste beeld in een aantal opzichten nuanceren. Er komt meer het beeld naar voren van een overgangssituatie, waarin naast elkaar worden aangetroffen: traditionele waarden en gedrag patronen, denkwijzen ontwikkeld in respons op de economische crises in de jaren '80 (met name een sterk 'utilitaire houding' tegenover het onderwijs, nog sterk vertegenwoordigd in het overheidsdenken) en anticipatie op ontwikkelingen die zich nu voordoen en voor de nabije toekomst worden verwacht. Zo concludeert Meijers op basis van SCP-onderzoek dat de waarde die jongeren aan arbeid toekennen niet zo fundamenteel verschoven is als soms wordt aangenomen. Nog steeds neemt betaald werk een hoge positie in op de waardenhierarchie, maar minder dan verwacht verschuift de waardering in de richting van 'zelfverwerkelijking'; eerder treedt ook hier een utilitaire houding naar voren (werken als praktische noodzaak). Wel wordt steeds meer waarde gehecht aan ongebondenheid als kenmerk van de jeugdfase: keuzes worden uitgesteld, experimenteren aangemoedigd, 'ervan genieten' een vanzelfsprekendheid. De eigenlijke beroepskeuze wordt in feite uitgesteld tot na afronding van het initieel onderwijs. Tot dan is de horizon voornamelijk die van het onderwijs dat wordt gevolgd. De beroepskeuze wordt sterker bepaald door de geleidelijke inperking van deze 'onderwijs-horizon' (door keuzes binnen het onderwijssysteem, vooral in respons op de schoolse prestaties) dan dat omgekeerd onderwijskeuzes op een beroepswens worden gebaseerd. Vervolgens zijn het vaak de aangetroffen mogelijkheden op de arbeidsmarkt die de uiteidelijke beroepskeuze bepalen (zie boven). Een keuze die overigens vooral in de beginfase van de loopbaan een grote mate van tijdelijkheid kent. Een deel van de beroepsoriëntatie vindt immers plaats door een reeks van beroepswis-

selingen, tot een voorlopig bevredigende positie is bereikt (Taborsky -1990- spreekt van een periode van "'fladderen', dat wil zeggen ze veranderen snel en weinig doelgericht van baan"). De 'standaard-biografie' (opleiding - partnerkeuze - vast werk -kostwinner-schap/huisvrouw) is weinig veranderd, maar de volwassen fasen worden later ingegaan en in iedere fase zijn meer alternatieven voorhanden dan vroeger.

5.2 Heroriëntatie op de wereld van de arbeid

Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven vindt ook binnen de competentiegerichte benadering een zekere heroriëntatie op de wereld van de arbeid plaats. Het beeld dat Pere in 1986 schetste van een afgesloten wereld van studie- en beroepskeuzevoorlichting (en evenzeer van het onderwijs !) die met haar rug naar het arbeidsleven staat dient genuanceerd. Deze heroriëntatie geschiedt enerzijds in respons op de werkgelegenheidsproblematiek en meer algemeen de onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt; hier wordt in feite de probleemdefinitie uit de arbeidsmarkttheoretische benadering (hoofdstuk 4) gehanteerd. Anderzijds is er een overdenken van de richting waarin de inhoud, organisatie en structuur van de arbeid zich bewegen, hetgeen leidt tot een problematiseren van de wijze waarop mensen zich op keuzes en invulling van de arbeid dienen voor te bereiden.

Heroriëntatie op de arbeidsmarkt

Verbeterde aansluiting op de arbeidsmarkt vormde, in opdracht van de OSA, de aanleiding tot de studie van Wijers (1987). Hetzelfde gold voor de inventarisatie van kennis aangaande determinanten van studie- en beroepskeuze door Verijdt en Diederens (1987).

Wijers veronderstelt dat betere arbeidsmarktinformatie (hier in het bijzonder: prognoses) een belangrijke bijdrage aan verbetering van de aansluiting kan leveren. De vraag is dan wel onder welke condities de prognoses inderdaad gebruikt worden bij de studie- en beroepskeuze. In het bijzonder: onder welke condities betreffende enerzijds de informatie en anderszijds de informatie-vragende. De belangrijkste conclusies zijn al in de voorgaande paragraaf geschetst: individuen zijn voornamelijk toegankelijk voor dit type informatie als zij, door het systeem gedwongen, een keuze moeten maken. Daarbij wordt informatie serieus genomen voorzover zij aansluit bij het zelfbeeld, en dus beroepen betreft die passen binnen de 'zône van acceptabele alternatieven'. De specifieke waarde van prognoses is dat zij een idee geven van de haalbaarheid van mogelijke keuzes; voornamelijk op basis van die waarde worden zij in de overwegingen betrokken. Wijers leidt hier een aantal voorwaarden voor effectieve arbeidsmarktinformatie uit af (o.m. toegankelijk en duidelijk, geïnterpreteerd in termen van haalbaarheid van alternatieven, voldoende krachtig om geen uitwijkmogelijkheden toe te laten en toegesneden op verschillende doelgroepen).

Heroriëntatie op de arbeidsmarkt is ook de kern van het advies 'Kies bewust' van de Raad voor Studie- en Beroepskeuze uit 1994. Het advies is het gevolg van een verzoek van het CBA tot advisering over de bevordering van arbeidsmarktrelevante beroepskeuzes. De voornaamste ideeën in het advies werden in 1993 reeds neergelegd in een discussienota ten behoeve van een expertmeeting in november 1993. Mede aan de hand van de uitkomsten van deze expertbevraging werd het uiteindelijke advies vastgesteld.

Uitgangspunt van de Raad is "dat een zo goed mogelijke afstemming van de opleidingskeuzes van leerlingen op de arbeidsmarkt rendementsverhogend werkt. Dit geldt zowel voor het individu, dat zo optimale kansen heeft om met de gekozen opleiding daadwerkelijk aan de slag te gaan, alsook in maatschappelijk opzicht: minder verspilling van talent, een hoger onderwijsrendement en minder werkloosheid."

Geconstateerd wordt dat er kwalitatieve en kwantitatieve problemen zijn in de aansluiting tussen onderwijs en arbeid. De geringe voorspelbaarheid van de internationale economische en technologische ontwikkelingen maakt deze problemen deels onvermijdelijk. Flexibiliteit, zowel aan de aanbodkant als aan de vraagkant, is dus geboden. Toch acht de Raad een verbetering van de aansluiting nodig en mogelijk. Die verbetering dient te worden gerealiseerd langs twee lijnen: enerzijds verbetering van de arbeidsmarktvoorlichting, zowel gericht op opleidingen en beroepen als op de arbeidsmarktperspectieven, anderzijds gerichte ontwikkeling van 'loopbaanvaardigheden'.

Nodig is gerichte ondersteuning van de opleidings- en beroepskeuze door het tot stand brengen van een wisselwerking tussen arbeidsmarktinformatie en individuele wensen en mogelijkheden met het oog op een 'persoonlijk arbeidsmarktprofiel'. Het gaat daarbij niet om eenmalige keuzes maar om een keuzeproces dat in fasen verloopt. De begeleiding van dit proces zal dan ook niet incidenteel maar procesmatig moeten zijn. Ook na intrede in het beroepsleven gaat dit proces door, want de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt doen een groot beroep op flexibiliteit en dus op een voortdurende loopbaanontwikkeling.

Wat betreft de arbeidsmarktinformatie constateert de Raad dat de arbeidsmarktsituatie als oriëntatiepunt belangrijker is geworden voor jongeren. Desondanks krijgen jongeren op heel verschillende manieren informatie over de arbeidsmarkt (primair milieu, vriendenkring, media enz.) en worden keuzes uiteindelijk zonder een duidelijk beeld van persoonlijke mogelijkheden en beroepsperspectieven gemaakt. De Raad geeft een aantal adviezen betreffende de organisatorische aspecten van een betere informatievoorziening en de aard van de benodigde informatie. Wat die aard betreft worden ondermeer prognoses op basis van het Informatiesysteem Onderwijs - Arbeidsmarkt van het ROA en daarop gebaseerde informatieproducten (Kansen op Werk van het LDC m.n.) als cruciaal bestanddeel genoemd.

Informatie alleen is echter niet voldoende. Nodig is ook een betere persoonlijke toerusting op de loopbaan, die het mogelijk maakt de vereiste informatie te verwerven, te verwerken en te benutten in de sturing van de eigen loopbaan. Flexibiliteit en het vermogen tot aanpassing zijn van groot belang, ook in de latere loopbaan. Als specifieke loopbaanvaardigheden worden genoemd: in staat te zijn een identiteit te vormen, een richting te bepalen en een eigen loopbaanplan te ontwikkelen en te realiseren. In paragraaf 5.3 wordt nader op deze conclusie ingegaan.

Naar een postindustriële samenleving ?

Zoals in het voorgaande is gesteld wordt naast een problematisering van de arbeidsmarkt ook één van de arbeid zelf aangetroffen. Een aantal auteurs binnen de competentiegericht benadering gaat uit van de verwachting van vergaande veranderingen binnen de wereld van de arbeid. Wordt binnen de arbeidsmarkttheoretische benadering de nadruk gelegd op de veranderlijkheid van de arbeidsmarkt als gevolg van conjuncturele en structurele ontwikkelingen, binnen deze benadering worden de veranderingen die binnen het verschijnsel 'arbeid' als zodanig aan de orde zijn naar voren gehaald. In essentie komt dit denken neer op een meer of minder vergaande anticipatie op een postindustriële samenleving.

Meijers (1995) plaats vanuit dit denkkader een aantal vraagtekens bij recente ontwikkelingen in het denken over onderwijs en over studie- en beroepskeuzevoorlichting. Hij laat zien dat de afgelopen periode een instrumentele visie op het onderwijs de overhand heeft gekregen. De nadruk komt steeds meer op de economische functies te liggen: toeleiding naar de arbeidsmarkt, onmiddellijk of via een vervolgopleiding, en goede toerusting voor een positie op de arbeidsmarkt staan centraal. Determinatie en (keuze)begeleiding leggen sterk de nadruk op een effectieve leerweg, gegeven een bepaalde beroepskeuze. Transparantie van het onderwijsaanbod, een goede samenwerking met het bedrijfsleven en actuele onderwijsinhouden vormen belangrijke voorwaarden voor het vervullen van deze economische functies. Meijers plaatst enige kanttekeningen bij deze instrumentele visie. De relatie tussen technische innovaties en de inhoud van het (beroeps)onderwijs is steeds moeilijker te leggen; volledig actueel zijn is praktisch niet meer mogelijk. Belangrijker is echter dat de economie, dus de arbeidsmarkt, ook in structureel en organisatorisch opzicht veranderen. De tendens naar een gesegmenteerde arbeidsmarkt, die de 'eerste automatiseringsgolf' met zich meebracht (weg-automatiseren van geschoolde arbeid; ontstaan van een kloof tussen hooggeschoolde en uitvoerende arbeid) lijkt voorbij. Het laagste niveau verdwijnt in rap tempo. In plaats daarvan doet zich binnen de hele bedrijfskolom een tendens voor naar flexibilisering en 'multi-skilling', die vooral een steeds zwaarder beroep op de leervaardigheid van de werkende met zich meebrengen. Er is een steeds snellere wisseling van werkplek en werkgever; vormen van flexibele arbeid, b.v. via uitzendbureaus, zijn sterk in opkomst. Werkprocessen en technologieën wijzigen zich voortdurend.

Samenvattend stelt Meijers (1991) drie ontwikkelingen vast die hij schaaft onder de overgang van een industriële naar een post-industriële samenleving:

1. beroepen verdwijnen ten gunste van functiegebieden; de arbeidsplaatsenstructuur wordt vager en minder doorzichtig;
2. de productieorganisatie verandert: onder invloed van computerisering en automatisering verdwijnt de Tayloriaanse arbeidsdeling ten gunste van een "arbeidsorganisatie waarin functionele flexibiliteit en communicatieve competentie centraal staan";
3. laaggeschoolden, etnische minderheden, herintredende vrouwen en gehandicapten worden steeds verder gemarginaliseerd.

Zijn conclusie: "Hoe nog te adviseren en te begeleiden waar duidelijke beroepen lijken te verdwijnen en de benodigde beroepsvaardigheden steeds meer op elkaar beginnen te lijken?"

De werkondernemer

De consequenties van deze trends worden nog vergaander getrokken door Van der Zee (1995). Hij schetst een ontwikkeling van werknemer naar werkondernemer. Het beeld verschuift steeds meer van het klassieke idee van baan en loopbaan naar dat van het verzelfstandigde individu, zelf verantwoordelijk voor de eigen professionele ontwikkeling, voor het onderhoud van het eigen 'kenniskapitaal'. Van de 'werkondernemer' wordt een voortdurende aanpassing verwacht, een voortdurende investering in de eigen gebruiks- en ruilwaarde. Die gebruiks- en ruilwaarde wordt aangeboden op een markt waar niet zozeer 'arbeid' omgaat alswel te leveren diensten en producten; er wordt dus geen verbintenis voor onbepaalde tijd aangegaan met een 'vaste afnemer' (een baan bij een werkgever) alswel een verbintenis die die specifieke diensten en producten betreft.

Van der Zee wijst nadrukkelijk op de schaduwkanten van deze ontwikkeling. De druk op het individu wordt opgevoerd: hij wordt niet alleen voor een goede vervulling van zijn taken aansprakelijk gesteld maar ook voor zijn eigen toekomstmogelijkheden. "Arbeidsgeschiktheid, zo men wil: 'career maturity', 'employability' of 'loopbaancompetentie', is daarmee niet langer een te bereiken of bereikte conditie maar een permanente aan het individu gestelde opgave". Wie onvoldoende of verkeerd in zichzelf investeert mist de boot, zonder het vangnet van de nu gebruikelijke arbeidscondities. Vanuit de positie van aannemer van diensten en producten kan de werkondernemer weinig eisen stellen. Van der Zee ziet het beeld opdoemen van de "postmoderne nomade" die zich in hoge mate moet aanpassen aan de condities van de opdrachtgever. "In de verzameling van gewenste hoedanigheden overheerst een geest van meegaandheid. Het onrustige bestaan wordt voor lief genomen." Een geheel nieuwe (en gespannen) verhouding tussen werk en vrije tijd en nieuwe bestaansvragen doemen op.

Deze ontwikkelingen zullen zeker niet gelijk uitpakken op alle niveaus. Het beeld van de 'werkondernemer' ligt in het verlengde van wat zich nu aftekent onder hoger ge-

schoolden: "het zijn de kenniswerkers en professionals die als model gaan fungeren". Onderaan de markt van diensten en producten doemt meer het beeld op van de uitzendbureaus en wegwerpbanen. Een groeiend aantal mensen heeft helemaal geen kansen meer.

Tot slot wijst Van der Zee op de toenemende spanning tussen enerzijds de hoge inzet en de volstrekte loyaliteit die werkgevers eisen en anderzijds de flexibiliteit en het onthechte en calculerende gedrag dat van de werkenden wordt geeist. Ook de echte werkondernemer, die geen arbeidsrelatie aangaat, moet toch in teams kunnen opereren en zich loyaal weten aan de doelen van dat team en het bedrijf. Mensen wisselen sneller van rol, en de spanning tussen die rollen wordt groter. Dit probleem lijkt overigens in de huidige situatie en de voorzienbare toekomst, waarin nog volop 'klassieke' arbeidsrelaties worden aangegaan, reeds volop aanwezig. Van de werknemers wordt een toenemende bereidheid tot aanpassing en verandering geeist, inclusief de bereidheid om met enige regelmaat naar een andere baan binnen of buiten het bedrijf uit te kijken. Mobiliteit wordt noodzaak en norm. Tegelijkertijd worden loyaliteit en 'teamspirit' sterk benadrukt.

Op de visie op de ontwikkelingen in het arbeidsleven, zoals deze bij Meijers en Van der Zee naar voren komt, kan wel wat worden afgedongen. Het artikel van Van der Zee is in eigenlijke zin visionair. Vanuit een aantal waarneembare ontwikkelingen wordt een visie ontvouwd op een mogelijke toekomst. Het lijkt echter niet waarschijnlijk dat de 'werknemer' geheel zal worden verdrongen door de 'werkondernemer'. In delen van de economie zullen vaste arbeidsrelaties blijven bestaan, met een inhoud die zich min of meer laat omschrijven in termen van een herkenbare baan. De 'werkondernemer' lijkt zich vooral te ontwikkelen aan de bovenkant en aan de onderkant van de arbeidsmarkt: de aanbieders van professionele diensten enerzijds, de uitzendwerkers, de ongeschoolden op 'wegwerpbanen' en in allerlei vormen van gesubsidieerde arbeid anderzijds. Een tweede kanttekening betreft het ontbreken van een duidelijk tijdsperspectief. Of, en zo ja wanneer, het model van de werkondernemer het dominante model wordt is niet te zeggen. Zoals gebruikelijk in visionaire gedachten ontbreekt de tijdbalk. Het gaat om visies, niet om prognoses. Tot slot benadrukt Meijers (interview) in kritiek op Van der Zee het belang van een duidelijke beroepsidentiteit. Mensen hebben behoefte aan een beroepsidentiteit die hen een duidelijk idee geeft van zin en (maatschappelijk) nut van hetgeen zij als arbeid verrichten. Mensen kunnen geen 'werkondernemers' worden indien dit hen van de mogelijkheid tot zingeving en tot de opbouw van een beroepsidentiteit afsluit. Deze kritiek lijkt overigens eerder normatief dan empirisch gefundeerd.

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Aspecten van de onderhavige probleemstelling komen ook naar voren in recente publicaties van de OSA betreffende de institutionele aspecten van de arbeidsmarkt (Van

der Heijden e.a., 1996; Huiskamp e.a., 1996). Deze publicaties beogen het maatschappelijk debat te ondersteunen over de positieve en negatieve functies van de verschillende institutionele kaders betreffende de arbeidsmarkt, waaronder algemeen verbindend-verklaring, regeling van arbeids- en rusttijden, ontslagbescherming, arbeidsbemiddeling en -voorziening en de sociale zekerheid; studie- en beroepskeuzevoorlichting en arbeidsmarktinformatie worden niet als zodanig behandeld. In essentie gaat het om de effecten van deze instituties, in de sfeer van enerzijds belemmering van de volledige marktwerking, anderzijds van ordening, bescherming, continuïteit, stabiliteit en efficiëntie. Deze vraagstelling wordt benaderd vanuit de historische ontwikkeling van deze instituties (Van der Heijden e.a., 1996); daarnaast behandelt een aantal preadviseurs de problematiek vanuit de actuele (dys)functies van de arbeidsmarkt (Huiskamp e.a., 1996). Vooral in deze preadviezen is nadrukkelijk aan de orde welke consequenties aan verschijnselen als flexibilisering en mondialisering moeten worden verbonden.

Van de preadviseurs gaat De Leij (directeur arbeidszaken bij AKZO-Nobel) het verst in zijn conclusies. Zijn benadering komt overeen met die van Van der Zee (1995), zij het dat hij de gevolgen van de flexibiliseringstendens in overwegende mate positief beoordeelt. De Leij signaleert dat de, sinds de industriële revolutie historisch gegroeide, identificatie van 'baan' en 'werk' op de tocht staat. Na aanvankelijk verzet in velerlei vorm is arbeid in loondienst het dominante patroon geworden, en in hoge mate vanzelfsprekend. Zelfs de 'werkgevers' zijn veelal bedrijfsleiders in loondienst. De instituties rond de arbeidsmarkt zijn historisch gegroeid vanuit de collectieve bescherming van de loonarbeiders. Deze vanzelfsprekendheid staat echter op de tocht. Enerzijds is het verschil in rechtszekerheid en bescherming tussen zelfstandigen en werknemers te groot geworden. Er ontstaat een klasse van kanslozen die buiten het stelsel van arbeidsverhoudingen blijven. Het streven naar het verleggen van risico's van de collectieve instituties naar de afzonderlijke werkgevers zal dit effect nog versterken. De risico's in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid zullen leiden tot een nog voorzichtiger aannamebeleid en tot strengere keuringseisen. Anderzijds verliezen de instituties hun functie. Door de automatisering van routinematige productie en het gemiddeld hogere scholingspeil kan arbeid in veel hogere mate van zelfstandigheid worden verricht. De tendens is van organisatievormen op basis van arbeidsdeling (Taylorisering) naar samenwerking en teamvorming en van controle op het arbeidsproces (bij voorbeeld op aanwezigheid) naar specificatie en zelfstandige levering van diensten en producten.

De Leij ziet in de historische ontwikkeling van de instituties rond de loonarbeid een voortdurende spanning tussen het streven naar bescherming en risicovermijding enerzijds en naar zelfstandigheid en emancipatie anderzijds. Hij interpreteert deze spanning in termen van de motivatietheorie van Maslow, met name de hiërarchische verhouding van menselijke behoeften. 'Veiligheid', dus bescherming, is een primairder behoefte dan zelfstandigheid; mensen kiezen dus eerst voor veiligheid en bescherming

en pas wanneer die er zijn voor zelfstandigheid. Conclusie is dat een eenvoudige liberalisering van de arbeidsmarkt niet zal werken. Alleen door de zekerheid en bescherming anders te regelen komt er ruimte voor verzelfstandiging; een verzelfstandiging die De Leij opvat als emancipatiestreven.

Nieuwe arbeidsverhoudingen, gebaseerd op zelfstandigheid, dienen dus eerder te worden bevorderd dan gefrustreerd. Uitgangspunt is een stelsel van onderlinge levering van producten en diensten, waarbij het verschil tussen levering in loondienst danwel als zelfstandige steeds kleiner wordt; een beeld dat sterk overeenkomt met de 'werkon-dernemer' van Van der Zee (1995). Deze ontwikkeling kan worden bevorderd door de essentiële zekerheden op andere wijze te regelen. De Leij schetst drie voorwaarden:

- 'het waarborgen van een leeftijdsonafhankelijke 'ability to be employed' van de zelfstandige werknemer': vergelijkbaar met de door Van der Zee genoemde voortdurende noodzaak tot investering in de eigen marktwaarde. De Leij wijst erop dat de verschillende aan leeftijd gekoppelde arbeidsvoorwaarden hiervoor thans een belemmering vormen.
- 'een bescheiden, maar betrouwbaar en solide stelsel van sociale zekerheid. Een stelsel dat geen onderscheid meer maakt tussen werknemers en zelfstandigen.' De vorm doet minder ter zake, wel dat geen vormen van verzekering ontstaan die werknemers aan een bepaalde werkgever binden.
- een nieuwe vorm van arbeidsbemiddeling, waarbij geen banen maar 'klussen' worden bemiddeld. Uitzendbureaus zouden zich in de richting van 'detacheringsbureaus' kunnen ontwikkelen. Daarnaast zouden 'opdracht-bieders' en 'opdracht-vragers' elkaar kunnen vinden via een 'opdrachten-bureau'. Deze nieuwe vorm van arbeidsbemiddeling zou vooral van belang kunnen zijn voor lager geschoolden, die niet volledig zelfstandig als opdrachtnemer kunnen functioneren.

De andere preadviseurs gaan niet zover in hun conclusies. Huiskamp (vrijgevestigd adviseur) schetst wel een tendens van een veranderend beheerssysteem binnen arbeidsorganisaties: van beheersing en controle van het productieproces naar eisen aan het product en een meer zelfverantwoordelijk productieproces. Hij ziet echter geen empirische aanwijzingen voor een toename van het 'flexi-werk'. Wel ziet hij een ontwikkeling naar meer verschillende typen arbeidsrelaties; er treedt eerder een differentiatie binnen de werkgever - werknemer relatie op dan een verzelfstandiging van de 'werkon-dernemer'.

Ook Bolweg (directeur Berenschot sociaal management) acht de arbeidsmarktinstituties geen werkelijk probleem: Nederland presteert in veel opzichten niet slecht. Er treedt wel een zekere erosie van deze instituties op door een toename van bedrijfsgewijze (in plaats van bedrijfstakgewijze) onderhandeling en van vormen van flexibele arbeid. Zijn conclusie is dat de instituties (en met name de CAO en de algemeenverbindend verklaring) op korte termijn niet wezenlijk hoeven te veranderen. Wel is een betere

bescherming van de flexibele arbeid nodig, vooral op lager niveau. Daarvoor zou een geleidelijke overgang van zekerheden in CAO's naar wettelijke regeling van de zekerheid geëigend zijn.

5.3 Van keuzevoorbereiding naar competentievorming

Welke consequenties worden nu aan de voorgaande conclusies betreffende het proces van studie- en beroepskeuzevoorlichting verbonden? Uitspraken hierover stoelen op verwachtingen omtrent veranderingen in het 'object' (i.c. de beroepsloopbaan, zie paragraaf 5.2), op gegevens betreffende de doelgroep (keuzegedrag van jongeren) en op algemene inzichten betreffende keuzegedrag en voorlichting en begeleiding daarbij (zie paragraaf 5.1).

Geconditioneerde keuzes

Wat betreft het keuzegedrag van jongeren is in het voorgaande vooral gewezen op de institutionele bepaaldheid van keuzemomenten (de kiezenden staan alleen echt open voor informatie wanneer de institutionele structuur, i.h.b. het onderwijssysteem, hen tot keuzes dwingt) en op de sociale bepaaldheid van de ontvankelijkheid voor informatie betreffende bepaalde beroepen volgens het model van de 'zône van acceptabele alternatieven'. Een belangrijke consequentie die hieraan wordt verbonden is dat informatie dient aan te sluiten bij de verschillende doelgroepen, ofwel dat er differentiatie in het informatie-aanbod dient te zijn (Wijers, 1987; Raad voor Studie- en Beroepskeuze, 1994; Meijers, 1995). Jongens en meisjes, leerlingen van verschillende onderwijssoorten en allochtone en autochtone leerlingen dienen verschillend te worden benaderd met aan hun doelgroep aangepaste informatie.

Het is overigens opvallend dat deze gevolgtrekking in de literatuur nauwelijks ter discussie wordt gesteld. Er is een opvallende parallel met het onderwijskundig denken in de jaren '70, waarbij er eveneens van werd uitgegaan dat differentiatie naar doelgroep zou leiden tot beter onderwijs voor iedere doelgroep afzonderlijk, en op die wijze tot het terugdringen van ongelijkheid van onderwijskansen. Later onderzoek, vooral van Meijnen en Jungbluth, heeft laten zien dat deze veronderstelling niet juist is. Differentiatie leidt vaak impliciet en onbedoeld tot het stellen van lagere doelstellingen aan leerlingen die qua intelligentie en mentaliteit minder gemakkelijk aansluiting vinden bij het dominante onderwijsmodel; in feite werkt dit ten detrimente van de onderwijskansen van kinderen uit lagere milieus en van meisjes. Zij bevelen eerder een verminderde differentiatie aan, zeker op het vlak van de doelstellingen van het onderwijs. Vooral de vaststelling van eindtermen voor de basisvorming is een voortvloeisel van deze theorievorming.

Aan het denken over studie- en beroepskeuzevoorlichting lijkt deze literatuur enigszins voorbijgegaan. Gegeven de theorievorming binnen de onderwijskundige discipline zou een hypothese kunnen zijn dat naar doelgroep gedifferentieerde voorlichting maatschappelijke verschillen in studie- en beroepskeuze versterkt ten nadele van leerlingen uit lagere milieus (waaronder allochtone jongeren) en van meisjes. Ook hier zou dan het werkzaam mechanisme kunnen zijn dat voorlichters en begeleiders bij deze leerlingen impliciet een lager ambitieniveau veronderstellen, zonder dat dit onmiddellijk verband houdt met hun feitelijk prestatievermogen.

Rationele keuze?

Een ander aspect van het keuzegedrag betreft het al dan niet rationele karakter ervan. Op de behandeling van dit thema binnen de arbeidsmarkttheoretische benadering is reeds in paragraaf 4.4 ingegaan. Het is de vraag of binnen de competentiegericht benadering wezenlijk andere veronderstellingen worden gehanteerd.

Meijers (1994, interview) verwerpt de veronderstelling dat individuen gegeven de juiste informatie rationele keuzes maken. Dit zogenaamde 'rationele actor - model' beschrijft niet adequaat het werkelijke gedrag van mensen. Keuzes zijn vooral achteraf gezien rationeel. Mensen weten terugkijkend altijd wel zodanige redenen voor hun gedrag te noemen dat er in ieder geval voor henzelf een zekere logica ontstaat (dit gegeven van 'retrospectieve rationaliteit' betekent zijns inziens ook dat onderzoek naar keuzemotieven door bevraging achteraf grotendeels zinloos is). Ook in hun plannen voor de lange termijn zijn mensen betrekkelijk rationeel. In hun feitelijke keuzes voor het moment zelve handelen mensen echter vanuit een 'gebonden rationaliteit'. Behalve door overwegingen op basis van beschikbare informatie wordt de keuze sterk bepaald door situatiegebonden factoren en door de emotionele lading van de beslissing.

Ook bij andere auteurs overheerst belangstelling voor de institutionele bepaaldheid van keuzes en de maatschappelijke geconditioneerdheid van individuele kenmerken. Anderszijds is er, vanuit de traditie van de humanistische psychologie, belangstelling voor het kiezende individu dat uiteindelijk tot een 'authentieke keuze' moet komen. Bij Taborsky (1990) is deze visie aanwijsbaar in het model van de keuze als 'dialoog' tussen het zelf en de 'externe beïnvloeders'. Ook in het model van de 'zône van acceptabele alternatieven' sluit het individu uiteindelijk een compromis met de aangetroffen modelijkheden. Dit 'compromis' kan ook worden geanalyseerd als rationele keuze gegeven aangetroffen marktverhoudingen.

Van keuze naar competenties

De belangrijkste conclusie, die aangaande de studie- en beroepskeuzevoorlichting door vrijwel alle auteurs binnen deze benadering wordt getrokken bij de gesignaleerde trends,

is dat de aandacht dient te verschuiven van de aanvankelijke studie- en beroepskeuze naar de benodigde competenties voor de beroepsloopbaan, inclusief de keuzemomenten daarbinnen.

Voorals Meijers (1991, 1995) pleit in zijn publicaties nadrukkelijk voor een andere benadering van studie- en beroepskeuzevoorlichting. Dit pleidooi stoelt enerzijds op de geschetste veronderstellingen aangaande veranderingen in het arbeidsleven, anderzijds op overwegingen die specifiek het proces en de effecten van studie- en beroepskeuzevoorlichting betreffen. Wat betreft de ontwikkelingen in het arbeidsleven concludeert Meijers dat eenduidige sturing en samenhang steeds minder mogelijk zijn. Er zijn steeds minder voorgegeven patronen die richtinggevend kunnen zijn bij voorlichting en begeleiding. Aan de kant van de (individuele) groei naar de arbeidsmarkt betekent dit dat leerlingen minder samenhang zien tussen onderwijs en latere loopbaan. De 'zichtbaarheid' van het beroepsleven wordt steeds minder, het idee van richting en identiteit verdwijnt. Het individu ervaart zich steeds minder als 'object van allocatie' (institutionele sturing); er is een steeds groter druk tot subjectieve keuzes en tot een actieve rol in het begin en de voortzetting van de eigen (beroeps)loopbaan, in extremo in het beeld van de 'werkondernemer'. In dit beeld passen ook zijn conclusies aangaande de identiteitsvorming van jongeren (aanpassingen binnen het traditionele patroon, behoefte aan zingeving inzake arbeid) en het proces van studie- en beroepskeuze (beperkingen van het 'rationele actor-model', de zone van acceptabele alternatieven).

Deze gegevens in combinatie leiden tot de conclusie dat voorlichting en begeleiding bij de studie- en beroepskeuze als zodanig weinig effectief kunnen zijn; ook specifieke voorlichting betreffende arbeidsmarktkansen kan niet bijzonder effectief zijn. Met andere woorden: de institutionele toeleiding naar de arbeidsmarkt, waarbij de kiezende wordt opgevat als object van selectie en allocatie, is niet (meer) effectief. In plaats daarvan dient de kiezende meer te worden aangesproken als subject van zijn eigen ontwikkeling, als actor. De nadruk verschuift dan van de keuze naar het vermogen tot kiezen, van de initiële keuze aan het begin van de beroepsloopbaan naar het vermogen tot voortdurende herorientatie en keuze. Voorwaardelijk hiertoe is dat het individu beschikt over een aantal zogenaamde actor-kwalificaties. De Raad voor studie- en beroepskeuze (1994) benoemt deze als 'loopbaanvaardigheden'¹.

Om deze actor-kwalificaties te kunnen ontwikkelen acht Meijers in toenemende mate drie leerprocessen van belang:

1. In dit rapport wordt, anders dan in aanhaling van auteurs, de voorkeur gegeven aan het begrip 'competentie', als geheel van kennis en vaardigheden ten behoeve van adequaat gedrag in bepaalde situaties. Wat betreft het begrip 'actor-kwalificatie' ontbreken de normaliter aan het begrip 'kwalificatie' verbonden elementen van examinering en certificering.

1. *leren zich een identiteit te vormen*: de steeds veranderende omgeving doet een groot beroep op het zelf-organiserende vermogen van het individu; het individu vormt steeds meer 'sub-identiteiten', die hij voortdurend aan de werkelijkheid moet toetsen. Ook de betrekkelijke onzichtbaarheid van het beroepsleven maakt steun bij het ontwikkelen van een (beroeps)identiteit noodzakelijk.
2. *leren een richting te bepalen*: leren een identiteit te bepalen en aan te passen is voorwaarde voor de keuze van een richting. Het zicht op beroepsbeelden is steeds minder; het oude proces van geleidelijke inperking van het keuzeperspectief geldt minder dan voorheen. Daarvoor in de plaats treedt een gefaseerd proces van richtingbepaling.
3. *leren een loopbaan te plannen en te sturen*: hier gaat het om het geheel aan vaardigheden tot het verwerven en het behouden van een arbeidsplaats. Het gaat dan om vaardigheden betreffende de arbeid (zicht houden op en aanpassen aan veranderingen), de arbeidsmarkt (anticiperen op verwachte vraag) en het onderwijs (sturen van de eigen kwalificatie-ontwikkeling). Ook de communicatieve vaardigheden om zich op de markt aan te bieden horen hiertoe.

In het interview benadrukte Meijers vooral de identiteitsvorming. De betrekkelijke onzichtbaarheid van het arbeidsleven en de overwegend utilitaire opstelling tegenover het onderwijs en de beroepskeuze snijden jongeren af van de zinvragen rond arbeid. Zij stellen echter wel degelijk vragen naar nut en zin. Hij pleit daarom vooral voor het 'binnenhalen' van de arbeid in het onderwijs door simulaties, stages en het schrappen van theoretische ballast. In zijn publicaties ligt de nadruk meer op de ontwikkeling van actor-kwalificaties als nieuwe schoolse opdracht.

Specifiek waar het gaat om het beroepsonderwijs schetst Meijers (1995) vier eisen, waaraan een begeleidings- en determinatiesysteem, gericht op de ontwikkeling van actor-kwalificaties, moet voldoen. Deze eisen zijn deels naar andere vormen van onderwijs te vertalen.

- a. *voldoende differentiatie naar doelgroep*: jongeren versus volwassenen, allochtonen enz. Dit gezien verschillen in identiteitsontwikkeling (zie voorgaande).
- b. *'empowerment' als doelstelling*: in staat stellen tot ... is belangrijker dan informatieoverdracht.
- c. *trajectbegeleiding*: de begeleiding dient zich idealiter over de gehele schoolloopbaan en de overgang naar het arbeidsleven uit te strekken.
- d. *integrale begeleiding*: de scheiding studie- en beroepskeuzevoorlichting - leerlingbegeleiding dient te worden opgeheven. De organisatie dient als geheel het keuzeleerproces te ondersteunen.

Ook de Raad voor de Studie- en Beroepskeuze (1994) benadrukt de noodzaak van een betere persoonlijke toerusting op de loopbaan. Informatieoverdracht alleen volstaat niet; nodig zijn de vaardigheden om de vereiste informatie te verwerven, te verwerken en

te benutten bij de sturing van de eigen loopbaan. De Raad onderscheidt daartoe een drietal 'loopbaan-vaardigheden', in essentie dezelfde als Meijer's 'actor-kwalificaties'.

De Raad tracht de consequenties van deze constatering voor de vormgeving van het onderwijs aan te geven. Om bij te dragen aan goede informatieoverdracht en de ontwikkeling van loopbaanvaardigheden wordt een verdere ontwikkeling van de didactiek noodzakelijk geacht. Bevordert dient te worden dat de informatie wordt verwerkt in het individuele proces van studie- en beroepskeuze. Daartoe dient de voorlichting te worden ingepast in de leerlingbegeleiding in bredere zin en dient systematisch rekening te worden gehouden met de sociaal-culturele achtergrond van leerlingen en met verschillen tussen jongens en meisjes. Doel is een meer bewuste keuze van opleiding en beroep op basis van gebleken capaciteiten, affiniteiten, beroepsperspectieven en kansen. In het basisonderwijs dient hiermee al een begin te worden gemaakt: identiteitsvorming, leren kiezen, oriëntatie op de wereld van de arbeid, ontwikkeling van motivatie en positief zelfbeeld, vaardigheden op het vlak van het verwerven en verwerken van informatie, planmatig en doelgericht werken e.d. In het voortgezet onderwijs en het initieel beroepsonderwijs ligt de nadruk meer bij informatie over de werking van de arbeidsmarkt en een systematische en procesmatige keuzebegeleiding als onderdeel van de leerlingbegeleiding. De leerling zal dan zijn 'persoonlijk arbeidsmarktprofiel' dienen te ontwikkelen. In het beroepsleven zelve zal deze ontwikkeling dienen te worden voortgezet in de vorm van systematische begeleiding van de loopbaan volgens het model van 'human resource management'.

Discussie over 'actor-kwalificaties'

De in het voorgaande beschreven gedachtenlijn, namelijk het terugkomen op voorlichting en begeleiding met het oog op specifieke keuzes ten gunste van de ontwikkeling van competenties voor keuze en loopbaanbeheersing, zijn terug te vinden in vele verspreide publicaties binnen de competentiegerichte benadering. Er is wel enige discussie over de wetenschappelijke status en de praktische bruikbaarheid van het begrip 'actor-kwalificatie', zoals dat wordt gebruikt door o.m. Meijers en door de Raad voor de Studie- en Beroepskeuze (1994). Zo is bij voorbeeld een debat gaande over het verschil met en de afbakening ten opzichte van het in de beroepskeuzepsychologie ingeburgerde begrip 'beroepskeuzerijpheid' (zie ook paragraaf 5.1).

Luken (1995) brengt vooral bezwaar naar voren tegen de normatieve connotaties van het begrip 'beroepskeuzerijpheid', waarin hij leest: gereed voor de 'standaardbiografie', ofwel voor het bestaan als brave burgerman of -vrouw. Hij wijst erop dat de levensloop van mensen steeds minder volgens standaardpatronen verloopt. Ook bevat het begrip, en de onderliggende theorie, teveel de idee van een ontwikkeling volgens vaste fasen, leidend naar een gegeven doel: beroepskeuze en volwassenheid. Hiertegenover wordt het uitgangspunt gesteld van een levensloop die in hoge mate door toevallige, tijd- en

contextgebonden factoren wordt bepaald en waarvan verloop en eindpunt dus in hoge mate onvoorspelbaar zijn. Ook is er geen betrouwbare methode voor het meten van beroepskeuzerijpheid. Tot slot signaleert hij, op basis van onderzoek van Meijers, dat beroepskeuzeadviseurs de neiging hebben cliënten die niet rijp voor een beroepskeuze worden geacht niet te helpen. "Geholpen worden de cliënten die in wezen zichzelf kunnen helpen, namelijk de beroepskeuzerijpen." Faalt de hulp dan was de cliënt er blijkbaar nog niet rijp voor.

Tegenover dit begrip beroepskeuzerijpheid plaatst hij het denken in termen van de 'actor' die greep heeft of probeert te krijgen op zijn eigen loopbaan. Naarmate de omgeving turbulenter en de toekomst ongewisser wordt neemt het belang van zelfsturing toe. Om in die zin actor te kunnen zijn, zijn de vier eerdergenoemde actor-kwalificaties nodig (identiteit vormen, richting bepalen, loopbaan plannen en loopbaan sturen). Luken verbindt het begrip sterk met dat van (zelf)bewustzijn: zelfkennis, zelfreflexie, het kunnen leven met deelidentiteiten en met veranderende identiteit in veranderende omstandigheden. De actor-kwalificaties verbinden het begrip wel met dat van beroepskeuzerijpheid, maar het benadrukt veel meer de dynamiek van en de interne spanning binnen het leerproces en de noodzaak tot voortdurende verdere ontwikkeling.

Helbing (1995) spreekt het principiële verschil tussen beroepskeuzerijpheid en actor-kwalificaties tegen. Hij beschrijft het eerstgenoemde begrip vooral vanuit de disciplinaire optiek van de beroepskeuze-psychologie als een 'differentieel-psychologisch instrumenteel begrip' dat kan worden geoperationaliseerd in een aantal tests die enerzijds bepaalde competenties en anderzijds bepaalde attitudes bestrijken. In de theorie zoals die zich in de loop der jaren heeft ontwikkeld wordt het begrip niet gezien als statisch en ontwikkelingsafhankelijk maar als situatiegebonden (iemand kan meer of minder 'rijp' zijn voor een concrete keuzesituatie), dynamisch en dus gerelateerd aan leerprocessen. Hij acht daarom het leren van 'actor-kwalificaties' in wezen hetzelfde als het "aankweken" van beroepskeuzerijpheid. Er is een grote mate van overeenkomst tussen deze kwalificaties en de competenties die in samenhang worden gebracht met beroepskeuzerijpheid. Hij wijst er verder op dat de definitie van de 'actor-kwalificaties' nogal wat gaten vertoont. Begrippen als 'identiteit', 'richting' en 'loopbaan' worden niet eenduidig gedefinieerd, evenmin als de 'kwalificaties tot ...'.

De controverse lijkt voor een deel terug te gaan op ideologische verschillen, vooral in verband met verschillen in waardering van de 'normale' levensloop en in de mate waarin de levensloop en de beroepsloopbaan nu en in de voorzienbare toekomst moeten worden opgevat als turbulent, onvoorspelbaar en onbeheersbaar. De discussie is in het kader van deze studie dus ook interessant in het licht van het definiëren van het object van onderzoek: welk effect moet er precies bij leerlingen worden verwacht, c.q. in welke constructen kunnen veronderstellingen aangaande dit effect worden beschreven en hoe kunnen deze constructen worden geoperationaliseerd? Wat het laatste betreft wijst

Helbing (1995) terecht op een aantal definitieproblemen, die een adequate operationalisatie in de weg staan. Deze problemen worden overigens door Meijers (interview) erkend; hij is bezig met een project tot nadere operationalisatie van deze begrippen.

5.4 Aangrijpingspunten voor evaluatie

Binnen de competentiegerichte benadering lijkt zich een zekere consensus af te tekenen op het punt van de onvoorspelbaarheid en veranderlijkheid van de toekomstige arbeids-situatie en de noodzaak hier de leerling/student op voor te bereiden. Ook wordt het potentiële effect van studie- en beroepskeuzevoorlichting volgens het klassieke model van informatieverstrekking in twijfel getrokken en worden vraagtekens gezet bij het 'rationele actor-model' dat wordt verondersteld binnen voorlichtings- en begeleidings-modellen. De nadruk verschuift daarom in deze benadering van advisering en begeleiding met het oog op een specifieke opleidings- en beroepskeuze naar het ontwikkelen van de competenties om zich op de nieuwe arbeidsmarkt staande te houden; daarin staat het vermogen centraal om steeds opnieuw te kiezen, steeds opnieuw de bakens te verzetten, en om de eigen 'marktwaaarde' op peil te houden. Overigens berusten de uitspraken over de toekomstige arbeidsmarkt binnen deze stroming voor een groot deel op veronderstellingen en extrapolaties uit gespreide waarnemingen. Een duidelijk tijds-perspectief ontbreekt; of, in welke mate en wanneer het 'beroepsleven zonder beroepen' het dominante kenmerk van de arbeidsmarkt zal zijn wordt niet duidelijk.

Als aangrijpingspunt voor onderzoek naar de effecten van studie- en beroepskeuzevoorlichting is gekeken naar veronderstellingen aangaande effecten binnen deze benadering, in het bijzonder de effecten van arbeidsmarktinformatie. De meeste gevonden uitspraken betroffen echter datgene waarvan geen of weinig effect te verwachten is. Voornaamste implicatie van de theorie binnen deze benadering is dat van voorlichting tout court geen effect te verwachten is, dus dat onderzoek naar dat effect als zodanig niet zinvol is. Wanneer voorlichting inhoudt het overdragen van informatie over studie- en/of beroepsmogelijkheden op momenten dat de institutie dat nodig acht (groepsvoorlichting, bezoek van open dagen, geroosterde gesprekken met de decaan e.d.) is er weinig effect te verwachten; gaat het initiatief van de leerling uit dan is het effect eerder te verwachten binnen het kader van een proces van geleidelijke inperking van keuze-alternatieven. Advies wordt in het algemeen immers vaak gevraagd ter bevestiging van keuzes die feitelijk al zijn gemaakt; in ieder geval dient er het bewustzijn te zijn dat er gekozen moet worden.

Wat betreft het mogelijk effect van (arbeidsmarkt)informatie zijn een aantal veronderstellingen aangetroffen:

- informatie heeft vooral effect indien zij aansluit bij de 'levenstaken' in de onderscheiden ontwikkelingsfasen; voor iedere ontwikkelingsfase dient een ander informatiepakket te worden geboden.

- informatie heeft vooral effect op institutioneel bepaalde momenten waarop feitelijk gekozen moet worden.
- informatie heeft vooral effect indien afgestemd op de onderscheiden doelgroepen, c.q. op hun specifieke 'zône van acceptabele alternatieven'.
- informatie heeft vooral effect indien de kiezende over competenties beschikt voor het actief verwerven en verwerken van die informatie.
- informatie heeft vooral effect indien verweven met een leerproces gericht op het (verder) ontwikkelen van competenties op het terrein van het verwerven en verwerken van informatie en andere vaardigheden in relatie tot de eigen loopbaan.

Mogelijke effectmaten

Een mogelijkheid voor evaluatie is te onderzoeken of leerlingen de beoogde actor-kwalificaties aan het eind van hun onderwijsloopbaan feitelijk hebben ontwikkeld en of dit samenhangt met een grotere vaardigheid in het verwerven en verwerken van relevante informatie.

Bij het onderzoeken van deze actor-kwalificaties kunnen zich een aantal problemen voordoen. Ten eerste zal het niet makkelijk zijn de bedoelde competenties eenduidig te operationaliseren. Het is denkbaar leerlingen te vragen of zij bij voorbeeld het gevoel hebben een duidelijke identiteit te hebben ontwikkeld (statisch), danwel of zij zich in staat voelen hun identiteit te ontwikkelen in relatie tot veranderende situaties om hen heen (dynamisch); het is ook denkbaar deze vaardigheden als persoonskenmerken in een persoonlijkheidsonderzoek te verpakken. In beide gevallen kunnen er vraagtekens worden gezet bij de construct-validiteit: wordt er echt gemeten wat in de theorie wordt gepostuleerd? Een andere benadering zou kunnen zijn de feitelijke competenties na te gaan in echte of gesimuleerde situaties die (aspecten van) het 'nieuwe beroepsleven' inhouden, dus een groot beroep doen op zelfsturend vermogen, keuzevaardigheid, flexibiliteit enz. Die benadering lijkt aantrekkelijker, maar kan op praktische gronden onhaalbaar lijken.

Ten tweede: indien al een meting mogelijk is, binnen welk model kan dan worden gezocht naar causale verbanden ter verklaring van het meetresultaat? Meijers (1995) voorspelt vooral verschillen met 'vroeger', veranderingen in waardenoriëntatie en vaardigheidsontwikkeling in respons op veranderingen in de economische 'onderbouw'. Dat 'vroeger' is echter niet eenduidig te bepalen; het gaat om het benoemen van langjarige ontwikkelingen die zich bovendien niet in alle sectoren, beroepsgroepen en regio's gelijktijdig en in precies dezelfde richting voordoen. Bovendien, indien in dat 'vroeger' geen vergelijkbare metingen zijn uitgevoerd is er geen vergelijkingsgrond. Meijers citeert waar het gaat om waardenoriëntaties enige langjarige onderzoeken (o.m. SCP-onderzoek), maar deze ontbreken waar het specifiek gaat om bedoelde actor-kwalificaties. Transversale vergelijkingen binnen de onderzoeksgroep zouden wel ver-

schillen tussen leerlingen uit verschillende milieus, tussen jongens en meisjes en tussen allochtone en autochtone leerlingen aan het licht kunnen brengen; aangezien de theorie specifieke verschillen voorspelt kan gedeeltelijke toetsing mogelijk zijn.

Ten derde: ook indien meetresultaten beschikbaar zouden komen en verschillen tussen groepen leerlingen zouden blijken, in hoeverre zouden uitkomsten dan als effect van onderwijs kunnen worden geïnterpreteerd? Het onderwijs heeft bepaald niet het monopolie waar het gaat om informatie over de volwassen (beroeps)werkelijkheid; waarschijnlijk wordt het beeld dat leerlingen zich hiervan vormen in sterke mate medebepaald door informatie uit de onmiddellijke omgeving en, vooral, de media (Weerdenburg, 1987; Van der Aa e.a., 1991), terwijl voor oudere leerlingen vooral informatie in relatie tot de beroepsuitoefening een rol gaat spelen (Boreham en Arthur, 1993). Onderzocht moet worden of het praktisch mogelijk is de invloed van het primaire milieu, gerichte institutionele informatie en 'toevallige' informatie (vooral de media) te onderscheiden.

Binnen de competentiegerichte benadering zijn mogelijke criteriumvariabelen:

- * de houding van de leerlingen ten opzichte van hun entrée op de arbeidsmarkt (mate van anticipatie op flexibiliteit, waardenposities betreffende aanpassing, zelfverwerking e.d., zingeving betreffende arbeid);
- * de mate waarin en de wijze waarop leerlingen arbeidsmarktinformatie betrekken bij het formuleren van beroepswensen en bij feitelijk keuzegedrag op verschillende momenten in hun onderwijsloopbaan;
- * de feitelijke ontwikkeling van een specifiek pakket 'loopbaancompetenties' op diverse, naar leeftijd en/of onderwijsloopbaan bepaalde, momenten.
- * de keuzemotieven van leerlingen op enige, institutioneel bepaalde, keuzemomenten als richtingkeuze VBO, vakkenpakketkeuze en keuze van vervolgopleiding of studie.
- * de identiteitsontwikkeling op verschillende momenten, volgens het model van de 'zône van acceptabele alternatieven'.

Om te kunnen leiden tot uitspraken over effecten van studie- en beroepskeuzevoorlichting en in het bijzonder van arbeidsmarktinformatie zullen deze effectmaten hieraan moeten worden gerelateerd. Daarnaast dient een relatie te worden gelegd met achtergrondvariabelen betreffende de leerling (leeftijd, geslacht, sociaal-economische status, etniciteit, schoolloopbaanmerken).

De variabelen betreffende de studie- en beroepskeuzevoorlichting en arbeidsmarktinformatie zouden globaliter kunnen worden onderscheiden naar aanbod en inrichting en naar bereik. Aanbod en inrichting betreffen de wijze waarop leerlingen met studie- en beroepskeuzevoorlichting in breedste zin (inclusief gerichte ontwikkeling van competenties) in aanraking worden gebracht: typen materialen, spreiding over de leerweg, werkvormen enz. Ook intentionele voorlichting en begeleiding buiten de school (bij

voorbeeld door het AOB, bedrijfsbezoeken en dergelijke) zou hierbij betrokken kunnen worden. Bereik betreft hier de mate waarin leerlingen feitelijk met arbeidsmarktinformatie en daaraan gerelateerd leeraanbod in aanraking komen. In aansluiting op het onderzoek van Boreham en Arthur (1993) zouden van de verschillende typen informatie de elementen van gebruik, betekenisgeving en toekenning van nut in het kader van keuzes kunnen worden onderscheiden. Indien ook gerelateerd aan effectmaten zou deze benadering een betrekkelijk compleet beeld kunnen verschaffen.

6 Convergentie van benaderingen

In de hoofdstukken 4 en 5 is de aangetroffen literatuur geanalyseerd op basis van de perceptie van twee hoofdstromen of benaderingen: de arbeidsmarkttheoretische en de competentiegerichte. Het onderscheid tussen deze benaderingen is uiteraard niet meer dan een zeer grof raamwerk. Binnen beide benaderingen zijn verschillen in visie aan te treffen. Bovendien is er de laatste jaren, zoals eerder gesignaleerd in hoofdstuk 2, een tendens tot convergentie aanwijsbaar. De vraag dringt zich dan op wat de status van het onderscheid is en in hoeverre het onderscheid bij nadere analyse is te handhaven.

Een algemene conclusie kan zijn dat de verschillen tussen de arbeidsmarkttheoretische en de competentiegerichte benadering vooral wortelen in wetenschapsdisciplinaire verschillen, op hun ontstaan binnen de economische resp. de psychologische en adragogische disciplines. Vanuit een wetenschapssociologische optiek suggereren de conclusies van Pere (1986) in sterke mate dat het vasthouden aan deze disciplinaire benaderingen wortelt in de tegenstellingen die in de jaren '70 en '80 zijn ontstaan tussen enerzijds de beroepsgroep van studie- en beroepskeuzevoorlichting en de overheid en belangrijke marktpartijen anderzijds. De benaderingen kunnen dan worden begrepen als 'ideologieën', als complexen van ideeën die een functie hebben of hadden binnen maatschappelijke processen: de domeinhandhaving van de beroepsgroep enerzijds, beheersingsstreven van de kant van de overheid en belangen van marktpartijen anderszijds.

Uit deze disciplinaire verschillen komt in ieder geval een reëel verschil voort, namelijk een verschillend object van theorievorming. Studie- en beroepskeuzevoorlichting, en daarbinnen – het gebruik van – arbeidsmarktinformatie, hebben binnen de arbeidsmarkttheoretische benadering overwegend een middel-karakter; binnen de competentiegerichte benadering vormen zij veeleer het eigenlijke object van studie. Idealiter zouden beide benaderingen dus aanvullend zijn.

Vraag blijft of de benaderingen, behalve aanvullend, op bepaalde punten ook tegengesteld zijn, dus tot feitelijk verschillende uitspraken over hetzelfde object leiden. Het zicht op werkelijk verschillende visies op politiek en praktisch niveau wordt door de disciplinaire tegenstellingen, ofwel het gebruik van verschillende begrippenkaders, enigzins ontnomen. Binnen beide benaderingen worden impliciete veronderstellingen gehanteerd die in feite het object van de 'andere benadering' betreffen: veronderstellingen aangaande het keuzegedrag binnen de arbeidsmarkttheoretische benadering, het hele complex veronderstellingen aangaande de ontwikkelingsrichting van arbeidsmarkt en arbeidsleven aan de kant van de competentiegerichte benadering.

In het voorgaande is reeds gesignaleerd dat de laatste jaren tendensen tot convergentie aanwijsbaar zijn. Binnen beide benaderingen is bij voorbeeld aandacht voor probleemdefinities die ontleend zijn aan de 'andere' benadering. Binnen de arbeidsmarkttheoretische benadering is bijvoorbeeld aandacht voor bereik en perceptie van arbeidsmarkt-informatie, in dialoog met de beroepsgroep (zie hoofdstuk 3). Binnen de competentie-gerichte benadering is veel aandacht voor ontwikkelingen in de wereld van de arbeid, vanuit de optiek van de veranderende wereld waarop leerlingen moeten worden voorbereid. Er is echter ook een externe druk aanwijsbaar tot het verzetten van de bakens, tot het internaliseren van 'arbeidsmarktrelevante beroepskeuzes' binnen de kernopdracht van studie- en beroepskeuzevoorlichting (o.m. Raad voor de Studie- en Beroepskeuze, 1994).

Een andere interpretatie is die in termen van fasen in het denken over de aansluiting tussen onderwijs en arbeid. Heijke en De Grip (1995) onderscheiden drie fasen (zie hoofdstuk 4):

1. *het planning model (jaren '50 en '60)*: hierin staat het voorkomen van discrepanties tussen vraag en aanbod centraal door middel van planmatig ingrijpen vooral aan de aanbodkant, dus door maatregelen op het terrein van het onderwijs. Dit model is vrijwel geheel verlaten.
2. *het flexibiliteitsmodel (jaren '70 en '80)*: hierin wordt de kans op discrepanties vooral teruggedrongen door verbreding van de opleidingen, waardoor een flexibeler aansluiting op een breder scala van beroepen mogelijk wordt. Ook dit model vertoont een aantal tekortkomingen.
3. *het transparantiemodel (jaren '80 - '90)*: is vooral geformuleerd als alternatief voor het planning model: 'sturing zonder planning'. Centraal staat hier verbeterde marktwerking via de sturing van de individuele opleidings- en studiekeuze door gerichte arbeidsmarktinformatie. Dit model is nog volop actueel en in ontwikkeling.

Een hypothese zou kunnen zijn dat de competentiegerichte benadering haar oorsprong vindt in het flexibiliteitsmodel, terwijl de arbeidsmarkttheoretische benadering, in haar recente uitingsvorm, duidelijk in het transparantiemodel past. Binnen de competentiegerichte benadering lijkt echter wat meer ruimte te zijn voor speculatie en extrapolatie in respons op tendensen in het arbeidsleven, die uiteindelijk ook in het arbeidsmarkttheoretische denken hun neerslag zullen vinden en dus zullen bijdragen aan convergentie. Het recente denken binnen de competentiegerichte benadering zou dus kunnen worden opgevat als anticipatie op een vierde fase:

4. *het flexmarkt model (jaren '90 - '??)*: hier staat het verdwijnen van het klassieke beroepsbeeld centraal; steeds meer 'verkopen' mensen discrete persoonlijkheidskenmerken, vaardigheden en stukken kennis in steeds wisselende contractverhoudingen (in extremo het beeld van de 'werkondernehmer'). De arbeidsmarkt wordt veranderlijk en onvoorspelbaar, evolueert in feite van een markt in arbeidsrelaties naar een 'klussenmarkt'. Voortdurende aanpassing en voortdurende verdere ontwikkeling van

het 'persoonlijk kapitaal' is belangrijker dan de juiste keuze aan het begin van de carrière. Voor deze individuele 'investeringsbeslissingen' is actieve verwerving en verwerking van arbeidsmarktmarktinformatie van cruciaal belang.

Vanuit wetenschapssociologische optiek is het hier van belang dat de institutionele omgeving van de studie- en beroepskeuzevoorlichting aan grote veranderingen onderhevig is, met grote gevolgen door de beroepsgroep. De particuliere gesubsidieerde bureaus bestaan niet meer; binnen de AOB's, waarin ze zijn opgegaan, dienen zij zich te verstaan met de van de COA's 'georven' benadering. De AOB's staan bovendien onder grote druk als gevolg van de geleidelijke overgang naar vraaggestuurde financiering. Bij de geleidelijke integratie, al dan niet institutioneel, in de arbeidsvoorziening enerzijds en onderwijsinstellingen anderzijds zal het handhaven van een 'eigen' disciplinaire benadering in mindere mate een maatschappelijke functie hebben en dus minder geprononceerd naar voren treden.

Een hypothese kan zijn dat verdere convergentie zal optreden naarmate er minder belang is bij domeinhandhaving. Dan zal blijken dat de verschillen in overwegende mate semantisch zijn, wortelen in verschillende – disciplinair bepaalde – benoeringen van eenzelfde werkelijkheid. Nadere analyse en duiding van deze verschillen zou kunnen leiden tot een min of meer geïntegreerde theorie betreffende de wijze waarop jongeren overgaan van het onderwijsstelsel naar het arbeidsbestel en de wijze waarop voorbereiding op en begeleiding van deze overgang het beste kunnen worden ingericht. De werking van de arbeidsmarkt, de intrinsieke kenmerken van de arbeid en de ontwikkelingen daarin, de sociaal-psychologische ontwikkeling van jongeren (met name hun identiteits- en competentieontwikkeling) en de institutionele setting, in het bijzonder het onderwijs, zijn gelijkwaardige aandachtsvelden binnen zo'n theorie. Waar het gaat om de voorbereiding en begeleiding maakt het denken in competenties goede kans op een centrale plaats in de convergerende theorie. Waar het gaat om specifieke arbeidsmarkt-informatie zal deze worden opgevat als noodzakelijke voorwaarde; de ontwikkeling van competenties bepaalt het gebruik en dus het effect van deze informatie. Anticipatie op wezenlijke veranderingen in de werking van de arbeidsmarkt en de aard van de arbeid en de arbeidsverhoudingen zal tot slot deel van deze theorie gaan uitmaken.

Arbeidsmarkt-informatie zal binnen de geïntegreerde theorie een centrale rol krijgen, maar de nadruk zal verschuiven van het gebruik in het kader van besluitvorming binnen de onderwijsloopbaan naar besluitvorming binnen de beroepsloopbaan (of sterker nog: de onderwijs- en beroepsloopbaan zullen steeds meer als een aaneensluitend leer- en veranderingsproces worden gezien). De voortdurende alertheid, persoonlijke 'investering' en veranderingsbereidheid die de 'flexmarkt' eist zal een voortdurende behoefte aan goede 'navigatiegegevens' met zich meebrengen. Er zal van het individu een grote mate van zelfstandigheid worden verwacht in het uitzetten van een koers op basis van deze gegevens. Gerichtte ontwikkeling van daarop gerichte competenties is noodzakelijk.

Integratie van (ondermeer op de arbeidsmarkt gerichte) verwerving en verwerking van informatie in het leerplan, niet alleen in de fase van basisvorming maar juist ook in de tweede fase en binnen het beroepsonderwijs, is van het grootste belang.

Literatuur

- AA, R. Van der, W.H.A. Hofman, A. Vlaanderen, *Determinanten van beroepskeuze in verschuivend perspectief*, in: Dronkers, J., G.W. Meijnen, H. Dekkers (red.), *Onderwijs en samenleving*, Amsterdam, SCO 1991.
- Arents, Marike, Hans Heijke, Mieke Koeslag, *A Comparison of the Labour Market Position of University Education and Higher Vocational Education in Economics and Business Administration*, ROA-RM-1996/1E, Maastricht 1996.
- Berg, A. Van den, *Econoom Van Dijk: 'oppassen met flexibilisering'*, Flexmarkt 1(1995)1.
- Boreham, Dr. N.C., Dr. T.A.A. Arthur, *Information Requirements in Occupational Decision Making*, School of Education, University of Manchester, Manchester 1993.
- Borghans, dr. A.H., *Educational Choice and Labour Market Information*, ROA, Maastricht 1993.
- Bureau Brekelmans, *"Kansen op werk"; verslag van een onderzoek naar de ervaringen en wensen van voorlichters en consulenten*, Amsterdam 1994.
- Dekker, R.J.P., A. De Grip, *Evaluatie arbeidsmarktinformatie*, interne notitie ROA 1994.
- Heijden, P.F. van der, R.H. van der Kaar, R. Knegt (red.), J. Roebroek, E. Sol, A.J.C.M. Withagen, *Instituten van de arbeidsmarkt: een retrospectieve studie*, Hugo Sinzheimer Instituut/ OSA, Den Haag 1996.
- Heijke, prof. dr. J.A.M., *Achtergronden en opzet van het Informatiesysteem Onderwijs-Arbeidsmarkt van het ROA*, in: Handboek studie- en beroepskeuzebegeleiding, Samson H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan den Rijn 1993.
- Heijke, H., A. De Grip, *Mismatches Between Education and the Labour Market*, in: T. Jaspers, J. Schippers, J. Siegers and I. van Berkel (eds), *Working Policies ? Facts, Analyses and Policies Concerning Employment and Non-participation in the Netherlands*, Wolters-Noordhoff, Groningen, 1995.
- Helbing, H., *Beroepskeuzerijpheid: een zinvol begrip ?* Loopbaan 1(1995)1.
- Huiskamp, R., S. van Wijnbergen, K. Korevaar, R. Leerines, J.F. Bolweg, R.W.P.A.M. De Ley, *Preadvies over institutionele aspecten van de arbeidsmarkt*, OSA-W/39, Den Haag 1996.
- Ingen, Linda van, *De relatie universiteit-arbeidsmarkt: naar een ivoren toren met draaideuren*, Uitleg 12(1996)1.
- Klarus, R., *Op het raakvlak van educatie en arbeid; advisering over opleiding en beroep*, Bohn Stafleu Van Loghum, Houten/Zaventem, 1992.
- Krooneman, P., *Basis voor later ? een verkenning van het studie- en beroepskeuzeproces in het basisonderwijs*, Regioplan 1994.
- Krooneman, Peter, *Kiezen is verliezen: keuzen voor school of onderwijs blijven beperkt*, Regioplan nieuws, 1(1995)1.
- LDC, *Optie, studie- en beroepskeuze: schoollang, schoolbreed*, LDC, Leeuwarden 1995.
- Luken, T., *Beroepskeuzerijpheid en actorkwalificaties*, Loopbaan 1(1995)1.
- Luken, T.P., G.A. Wijers, *Rapport vooronderzoek naar een onderwijsarrangement voor het verwerven van een basisarbeidskwalificatie*, Instituut voor Beroepskeuze- en Loopbaan-Psychologie IBLP, Amsterdam 1992.
- Meijers, dr. F., *Determinatie en keuzebegeleiding in ROC's, een trendstudie*, Delphiconsult/Max Goote kenniscentrum voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, Amsterdam 1995.
- Meijers, dr. F., *Rendeert informatie ? Over de mogelijkheden en de grenzen van studie- en beroepskeuzebegeleiding in het onderwijs*, in: Rendement van opleidingen en allocatie van arbeid, OSA nr. 19 1994.

- Meijers, dr. F.J.M., *Van kiezen en gekozen worden; grenzen en mogelijkheden van beroepskeuzebegeleiding*, in: Handboek studie- en beroepskeuzebegeleiding, Samson H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan den Rijn 1993.
- Metze, M., *Kansen op werk; arbeidsmarktperspectieven van opleidingen en beroepen*, LDC, Leeuwarden 1993.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *verslag conferentie 'studie- en beroepskeuzevoorlichting: een tussenbalans'*, Zoetermeer 1994.
- Molin, Eric J.E., Harmen Oppewal, Harry J.P. Timmermans, *Modeling Family Decision Making: a Conjoint-based Approach*, Draft report, Eindhoven 1996.
- Oosterbeek, H., D. Webbink, *Enrolment in Higher Education in The Netherlands*, in: De Economist 143(1995)3.
- Pere, H.M., *Tussen arbeidsmarkt en individueel welzijn; een historische analyse van de beroepskeuzevoorlichting in Nederland vanuit beroepsociologisch perspectief*, Educaboek, Culemborg 1986.
- Raad voor het jeugdbeleid, *Kiezen voor je toekomst; advies over de begeleiding van het proces van studie- en beroepskeuze van jeugdigen*, Ministerie van WVC, Rijswijk 1991.
- Raad voor studie- en beroepskeuze, *Kies bewust; een advies over de arbeidsmarktrelevantie van opleidingskeuzes*, Rijswijk 1994.
- Raad voor studie- en beroepskeuze, *Arbeidsmarktrelevantie van opleidingskeuzen (discussienota)*, Rijswijk 1993.
- Raad voor studie- en beroepskeuze, *Een jaar AOB; een advies over de evaluatie van de Adviesbureaus voor Opleiding en Beroep*, Rijswijk 1994.
- Raad voor studie- en beroepskeuze, *Kwaliteit met beleid; een advies over kwaliteitszorg en inspectie van de studie- en beroepskeuze dienstverlening*, Rijswijk 1994.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2000*, ROA-R-1995/3, Maastricht 1995.
- Rooijen, E. Van, H. Guit, *Opleidings- en beroepskeuzen van jongeren*, in: Dronkers, J., G.W. Meijnen, H. Dekkers (red.), *Onderwijs en samenleving*, Amsterdam, SCO 1991.
- Rumberger, R.W.: *Labour Market Outcomes as Indicators of Educational Performance*; in: OECD: *Making Education Count, Developing and Using International indicators*; OECD, Paris 1994.
- Sattinger, M., Assignment Models of the Distribution of Earnings, *Journal of Economic Literature*, vol. 31, June 1993.
- Smooenburg, M.S.M. Van, R.K.W. Van der Velden, *Schoolverlaters op de arbeidsmarkt, de uitstroom en bestemming van het schooljaar 1992-1993*, ROA/LDC, Leeuwarden 1995.
- Studie- en beroepskeuze te koop ?* ITS-info nr. 2, juni 1995.
- Straathof, M., *Jongeren tussen keuzevrijheid en keuzedwang*, Loopbaan 1(1995)1.
- Taborsky, O., *Levensloop en beroepskeuze*, in: Handboek studie- en beroepskeuzebegeleiding, Samson H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan den Rijn 1993.
- Thorben Nielsen, drs. A., *De didactische beroepskeuze van Henk Pere*, Dekanoloog ..(1995)5/6.
- Veen, W. van der, N. Fontein, *Studie- en beroepskeuze, onderwijs en arbeid in de euregio's*, Raad voor studie en beroepskeuze, Rijswijk 1994.
- Verijdt, H., J. Diederik, *Determinanten van beroepskeuze*, ITS, Nijmegen 1987 (OSA-werkdocument W 39).
- Vermeulen, drs. C.J., *Studie- en beroepskeuzevoorlichting en -begeleiding in het onderwijs (onderzoeksvoorstel SVO 93126)*, ISOR Utrecht 1993.
- VSNU, *Arbeidsmarktinformatie, verslag van VSNU-themamiddag*, Utrecht 1994.
- Wij willen de horizon van leerlingen verruimen (themanummer beroepskeuzevoorlichting)*, Uitleg extra, in: Uitleg 10(1994)4.

- Wang An Oe, *De psychiater doet de groenten bij AH; calculerend het hoofd breken over de toekomst*, Brabants dagblad, 12 oktober 1995.
- Weerdenburg, L.J.M., *Behoeft, gebruik en waardering van studievoorlichting aan VWO-leerlingen*; Enschede, CSHOB 1987.
- Wijers, G.A., *Een ontwikkelingspsychologisch concept van beroepskeuze en arbeidsmarktprognoses*, Instituut voor Sociale en bedrijfspsychologie, Universiteit van Amsterdam 1987 (OSA-werkdocument W40).
- Willems, E., A. De Grip, *Jongeren en techniek, waardering, beeldvorming en studie- en beroepskeuze*, Mens en Maatschappij 70(1995)1.
- Wit, Rombout de, *Arbeidsmarktinformatie en loopbaanbesluiten; vakantiebestemming en arbeidsmarktbestemming*, Loopbaan 1(1996)6.
- Zee, H. van der, *Mobiliteitsbevordering en loopbaanontwikkeling: tussen zelfzorg en collectieve zorg*, Loopbaan 1(1995)3.

